



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## COPYRIGHT AND CITATION CONSIDERATIONS FOR THIS THESIS/ DISSERTATION



- Attribution — You must give appropriate credit, provide a link to the license, and indicate if changes were made. You may do so in any reasonable manner, but not in any way that suggests the licensor endorses you or your use.
- NonCommercial — You may not use the material for commercial purposes.
- ShareAlike — If you remix, transform, or build upon the material, you must distribute your contributions under the same license as the original.

### How to cite this thesis

Surname, Initial(s). (2012) Title of the thesis or dissertation. PhD. (Chemistry)/ M.Sc. (Physics)/ M.A. (Philosophy)/M.Com. (Finance) etc. [Unpublished]: [University of Johannesburg](https://ujdigispace.uj.ac.za). Retrieved from: <https://ujdigispace.uj.ac.za> (Accessed: Date).

ESIO  
BARN

# **HERSTRUKTUREERDE BEDINGINGSRAAMWERK VIR DIE TEKSTIELBEDRYF**

DEUR  
FRANCOIS PAUL BARNARD

## **VERHANDELING**

VOORGELê TER VERVULLING VAN DIE  
VEREISTES VAN DIE GRAAD

### **MAGISTER ARTIUM IN ARBEIDSVERHOUDINGE**

IN DIE

FAKULTEIT LETTERE EN WYSBEGEERTE  
DEPARTEMENT MENSLIKE HULPBRONBESTUUR

AAN DIE

**RANDSE AFRIKAANSE UNIVERSITEIT**

STUDIELEIER: PROF. W. BACKER

NOVEMBER 1993.

## DANKBETUIGINGS

'n Spesiale woord van dank word uitgespreek aan my kollegas in die TEXTFED-STUDIEGROEP wat bereid was om hul tyd beskikbaar te stel met die navorsing van die bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf, met eervolle vermelding van Mnr Bert Pictor. Asook aan Mnr Harry Gazendam vir sy uitmuntende leierskapsrol as sameroeper van die Studiegroep.

Aan die Uitvoerende Komitee van die Tekstiel-federasie vir sy invloed en samewerking om die inhoud van die nagevorste dokument bekend te stel aan die Tekstielvervaardigers.

My innige dank en waardering aan Mnr Shaun Godfrey vir sy hulp in die kommentaar en ontleding van die voltooide vraelyste.

Aan SACTWU vir die samewerkende verhoudinge om die finale bedingingstrukture ooreen te kom.

Vir die ondersteuning om die finale produk te lewer dank ek :

- \* Prof. Luther Backer vir sy riglyne
- \* Die Direksie van Aranda Textile Mills (Pty) Limited vir die studiegeleentheid
- \* My sekretaresse, Susan Hendriksz vir die bekwame hulp en reëlins in die finalisering van die verhandeling
- \* My vrou Audrey vir haar aanmoediging en liefde
- \* Aan my SKEPPER vir sy leiding, krag en insig.

ABSTRACT

TITLE :        RESTRUCTURED    BARGAINING    FRAMEWORK    FOR    THE  
                                         TEXTILE INDUSTRY

The South African Clothing and Textile Workers Unions (SACTWU) has since 1991, with the adoption of a resolution at its National Congress, campaigned vigorously for a National Industrial Council for the Textile Industry. This campaign reached its climax when specific proposals were made to Textile employers on 28 August 1991 and 9 September 1991 respectively to make known their particular needs.

In employer groupings, several attacks were made on centralized bargaining, essentially arguing that this form of bargaining has introduced rigidities into the labour market and has contributed to the poor competitiveness of the industry.

In consideration of the SACTWU demand, the study focused on the restructuring of collective bargaining in the industry in the establishment of a bargaining framework, where the level and structure of bargaining were to be shaped by the goals of economic effectiveness and social equity. Beyond this aim, the study also sought to change the nature and quality of bargaining. Adversarial bargaining is to be replaced with co-operation, as the former will not build the economy, nor promote social equity.

Various aspects dealing with collective bargaining was examined to obtain a perspective on the complexities, mechanisms, structures and processes of the bargaining system, and particularly the perceived differences in attitude towards centralized bargaining. The profile of the industry was researched to evaluate its influence



on current bargaining structures. The diverse manufacturing operations and the vertical integrated nature of single business units were found to be major reasons why centralized bargaining has developed in an unbalanced manner, with bargaining institutions mainly focused on plant level.

The SACTWU proposal placed much emphasis on national bargaining within an industrial council where all matters, both macro economic and conditions of services issues, should be addressed. To cater for the different manufacturing processes in the industry, the Union proposed the demarcation of the industry in seven sectors where different wage schedules could be negotiated within the single bargaining forum.

Although accepting centralized or industry bargaining as constituting one of three primary bargaining levels and the value of industry bargaining to address national issues, the importance of bargaining of other issues, at other levels, could not be neglected.

Steps were taken to appoint a representative employer Studygroup to research appropriate bargaining structures for the industry based on the principles of legitimacy and efficiency, encapsulating the best between the opposing views on centralized bargaining.

The document that emerged from the research indicated three levels of bargaining :

- Plant/Enterprise forums where actual conditions of service, other than those arising from the sectoral bargain, could be determined in terms of existing plant procedural arrangements based on productivity

considerations.

- Industry Sectoral Forums where substantive bargaining on basic standards to take place amongst employers with like interests, and according to a delineation of the industry in accordance with defined processes, markets and activities. Each structure will have its own identity, constitution, bargaining cycle and specific procedures to confine dispute resolution to the level and specific structure at which the dispute arises
- National Forum, which consists of a federation of employer associations per sector, and to operate in three modes :. bargaining on macro issues/conditions of employment relevant to the industry as a whole, industry/union collaboration of joint initiatives and national representation in relevant national forums.

The employer conceptual blueprint was accepted by the majority of employers and mandates given to engage SACTWU in integrating the two bargaining models. The outcome of various workshops with SACTWU produced a final restructured bargaining framework for the industry. The salient features were as follows :

- the basic structure, composition and functions of the national, sectoral and plant forums to be the same as proposed by the Studygroup;
- acceptance of the industrial council, conciliation board and labour order mechanisms to ensure compulsory compliance;

acceptance of a pendulum arbitration procedure at national level to prevent national strikes;

- the introduction of a review mechanism at national level to consider application for exemptions from certain provisions; and
- the establishment of a minimum social policy framework for the industry.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## **INHOUDSOPGAWE**

	<b><u>BLADSY</u></b>
DANKBETUIGINGS	i
ABSTRACT	ii
LYS VAN TABELLE	xiv
LYS VAN FIGURE	xvi
BYLAES/AANHANGSELS	xvii

### **HOOFSTUK EEN**

#### **INLEIDING EN ORIËNTASIE**

1.1	Inleiding	1
1.2	Probleemafbakening	1
1.3	Doelstellings van die studie	2
1.4	Navorsingsmetode	4

### **HOOFSTUK TWEE**

#### **BEGRIP EN BASIESE BEGINSELS VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING**

2.1	Inleiding	7
2.2	Die rol van die Staat in kollektiewe bedinging	8
2.2.1	Ekonomiese sisteem	8
2.2.2	Publieke beleid	8
2.2.3	Arbeidsverhoudinge-beleid	9
2.2.4	Wetgewing	9
2.3	Die Wet op Arbeidsverhoudinge	9
2.4	Omskrywing van kollektiewe bedinging	10
2.5	Omvang en oogmerke van kollektiewe bedinging	13
2.6	Teorieë in verband met kollektiewe bedinging	15
2.7	Die reg om kollektief te beding	15
2.8	Meganismes en kanale vir kollektiewe bedinging	16
2.8.1	Meganismes vir kollektiewe bedinging	16
2.8.2	Kollektiewe bedingingskanale	18

2.8.3	Sekere kollektiewe bedingingsvereistes	21
2.8.3.1	Verpligting om te onderhandel	21
2.8.3.2	Die bedingingsverteenwoordigers van partye	23
2.9	Kollektiewe bedingingforums of vlakke	25
2.10	Verskeie benaderings ten opsigte van kollektiewe bedinging	30
2.11	Konflik as begrip en sy rol in kollektiewe bedinging	32
2.11.1	Konflik as begrip	33
2.11.2	Die rol van konflik in kollektiewe bedinging	34
2.12	Regulering van kollektiewe bedinging deur mag	39
2.13	Samevatting	42

## HOOFSTUK DRIE

### DIE PROFIEL EN BEDRYFSTRUKTUUR VAN DIE SUID-AFRIKAANSE TEKSTIELBEDRYF

3.1	Inleiding	45
3.2	Veselveorsiening	47
3.2.1	Katoen	47
3.2.2	Wol	47
3.2.3	Mensgemaakte veselproduksie	48
3.3	Gareproduksie	48
3.4	Weefstowwe	49
3.4.1	Geweefde materiale	49
3.4.2	Breiweefstowwe	49
3.4.3	Tapyte/vloermatte	50
3.5	Indiensneming en opleiding	50
3.5.1	Werksmag	50
3.5.2	Arbeidskoste in die Tekstielbedryf	51
3.5.3	Tekstielopleidingsraad	52
3.6	Buitelandse Handel	53
3.7	Investerings	56
3.8	Maatskappyprofile	57
3.8.1	Da Gama Textiles	57
3.8.2	Consolidated Frame Textiles	59
3.9	Huidige ontwikkelinge en toekomstige vooruitsigte	60

3.10	Tekstielbedryfstruktuur	64
3.10.1	Afbakening van die Tekstielbedryf volgens ekonomiese vervaardigingsbedrywighe	64
23.10.2	Tekstielterme	67
3.10.3	Klassifikasie van tekstielvesels	68

## HOOFSTUK VIER

### KONTEMPORÊRE KWESSIES EN PERSPEKTIEWE RONDOM DIE SENTRALISERING VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

4.1	Inleiding	70
4.2	Konsep en belangrikheid van bedingingstrukture	71
4.3	Tipes bedingingstrukture	73
4.3.1	Smal gedesentraliseerde eenhede	73
4.3.2	Breë gedesentraliseerde eenhede	74
4.3.3	Smal gesentraliseerde eenhede	74
4.3.4	Breë gesentraliseerde eenhede	76
4.4	Die omstandighede wat die vlak van bedining bepaal	78
4.5	Makro benadering ten opsigte van arbeids- verhoudinge	83
4.5.1	Inleiding	83
4.5.2	Vernielsugtige eensydigheid	84
4.5.3	Onafhanklikheid van werkgewers en vakbonde	86
4.6	Bedryfherstrukturering	88
4.7	Perspektiewe rondom die sentralisering van kollektiewe bedinging	92
4.8	Die nywerheidsraad as meganisme vir gesentraliseerde bedinging	98
4.8.1	Kwessies wat die oorlewing van nywer- heidsrade in gevaar stel	98
4.8.2	Herevaluering van die rol en funksie van nywerheidsrade	109
4.9	Nuwe verwikkelinge in nasionale en bedryfsvlakbedinging	111
4.10	Samevatting	114

**HOOFSTUK VYF****DIE VOORSTEL VAN SACTWU VIR 'N GESENTRALISEERDE  
NYWERHEIDSRAAD VIR DIE TEKSTIELBEDRYF**

5.1	Inleiding	116
5.2	Historiese ontwikkeling van vakbonde in die Tekstielbedryf	116
5.3	Ekonomiese beleid van COSATU	118
5.4	SACTWU voorleggingvoorstelle aan werkgewers	120
5.4.1	Ekonomiese verwickelinge in die Tekstielbedryf	121
5.4.2	Pogings deur SACTWU om 'n verhouding van nasionale karakter te skep	123
5.4.3	Motivering van SACTWU vir 'n Nasionale Nywer- heidsraad	125
5.5	Voorgestelde ooreenkoms tussen SACTWU en Tekstielwerkgewers	132
5.5.1	Konsepooreenkoms vir 'n Nasionale Tekstiel- Nywerheidsraad	132
5.5.2	Konsepooreenkoms vir 'n informele gesen- traliseerde bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede	136
5.6	Kommerareas vir werkgewers rakende die SACTWU voorstelle	138
5.7	Finale reaksie van die werkgewers op die SACTWU voorleggings	152

**HOOFSTUK SES****HUIDIGE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSKANALE  
IN DIE TEKSTIELBEDRYF**

6.1	Inleiding	154
6.2	Kort oorsig oor die ontwikkeling van gesentraliseerde bedinging binne die arbeidsregtelike raamwerk	154

6.3	Statutêre instellings vir gesentraliseerde kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf	160
6.3.1	Inleiding	160
6.3.2	Nasionale nywerheidsrade	160
6.3.3	Streeknywerheidsrade	163
6.3.4	Plaaslike nywerheidsrade	171
6.3.5	Enkel-maatskappy nywerheidsrade	177
6.4	Profiel van die kollektiewe bedingingstrukture in die Tekstielbedryf : 1990 - 1992	178
6.4.1	Onderzoekstudie	179
6.4.2	Onderzoekresultate	180
6.4.2.1	Vlakke van bedinging : Nywerheidsraad en Aanlegvlak	181
6.4.2.2	Bedingingskwessies	182
6.4.2.3	Erkenningsooreenkomstes	183
6.4.2.4	Bestuur / Verteenwoordigerkomitees	184
6.4.2.5	Nuwe Arbeidsverhoudinge-strukture	185
6.4.2.6	Skemas vir wekerdeelname	186
6.4.2.7	Bestuur se sieninge rakende arbeidsverhoudinge	187
6.5	Samevatting	189

## HOOFSTUK SEWE

### VOORGESTELDE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSTRUKTURE VIR DIE TEKSTIELBEDRYF SOOS SAAMGESTEL DEUR DIE MENSLIKE HULPBRONNE - STUDIEGROEP NAMENS DIE TEKSTIELBEDRYF

7.1	Inleiding	194
7.2	Die bedryfstruktuur se invloed op gesentraliseerde bedinging binne die arbeidsregtelike raamwerk	195
7.3	Stappe in die proses om 'n formele interaksiebedingingstruktuur na te vors	197
7.4	Ooreengekome raamwerk vir navorsing en Studiegroep voorstelle	200



7.5	Spesifieke kwessies wat die TEXTFED-Studiegroep gelei het in die navorsing van bedingingstrukture	202
7.6	TEXTFED-Studiegroep se aanbevelings vir geskikte kollektiewe bedingingstrukture vir die Tekstielbedryf	205
7.6.1	Inleiding	205
7.6.2	Onderliggende beginsels	602
7.6.3	Behoeftes van die bedryf	206
7.6.4	Kollektiewe bedinging- en konsultasiestrukture	207
7.6.4.1	Aanleg / Ondernemingforum	207
7.6.4.2	Sektorale Bedryfsforum	208
7.6.4.3	Nasionale Forum	210
7.6.4.4	Afbakening van die Tekstielvervaardigingsbedryf	211
7.7	Voortgesette aksies van die Texpfed-Studiegroep	214
7.8	Afsluiting	218

## HOOFSTUK 8

### EVALUERING VAN DIE INSETPROSES

8.1	Inleiding	219
8.2	Ekonomiese- sosiale dimensie	222
8.2.1	Ideologiese verskille	222
8.2.2	Vooruitsigte en voorvereistes vir die verandering van die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid	224
8.2.3	Herstrukturering van kollektiewe bedinging in sosiale verband	229
8.2.4	Die resultaat van die herstrukturering van arbeidsverhoudinge in Brittanje en Australië	230
8.2.5	Evaluering van die partye se bedinging-voorstelle met betrekking tot die ekonomiese- sosiale dimensie	236

8.3	Struktuurlike dimensie	237
8.3.1	Ooreenkomstes	238
8.3.2	Verskille	239
8.3.3	Probleemareas	240
8.3.4	Tentatiewe aanbevelings	242
8.4	Die afbakening van die bedryf in sektorale bedingingseenhede	244
8.4.1	Inleiding	244
8.4.2	Die invloed van die bedryfstruktuur op die tipes bestaande bedinginginstellings	246
8.4.3	Die vergelyking van die sektorafbakening- voorstelle van die partye	250
8.4.4	Groepering van die maatskappye volgens sektorafbakeningseenhede	259
8.5	Samevatting	264

## **HOOFSTUK NEGE**

### **INTEGRASIE VAN DIE BEDINGINGSTRUKTURE VAN SACTWU EN DIE TEXTFED - STUDIEGROEP : WERKGROEPBYEENKOMS.**

9.1	Inleiding	267
9.2	Die verloop van die werkgroepbyeenkoms	267
9.3	Werkdokument ten opsigte van die herstruk- turering van die bedingingsverhouding in die Tekstielbedryf	273
9.3.1	Inleiding	273
9.3.2	Beginnels	274
9.3.3	Die Basiese Struktuur	275
9.3.4	Die Nasionale Forum	277
9.3.5	Sektorale Forums	279
9.3.6	Ondernemingsvlakbedinging	280
9.3.7	Regsvorm	280
9.4	Bespreking van die werkdokument	282
9.5	Die optrek van 'n konstitusie in konsepvorm	289

## **HOOFSTUK TIEN**

### **AFSLUITING**

10.1	Inleiding	291
10.2	Studiebenadering	292
10.3	Navorsing van paslike bedingingstrukture	299
10.4	Evaluering van die partye se bedinging- voorstelle	301
10.5	Integrasie van die partye se bedinging- voorstelle	302
10.6	Slotsom	305
OPGAAF VAN VERWYSINGS		306

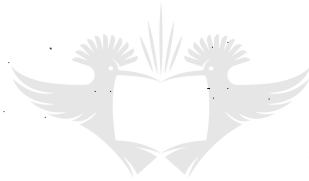


UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**LYS VAN TABELLE****BLADSY**

3.1	Indiensneming in die Tekstielbedryf	52
3.2	Invoerreg ingesamel volgens produk	55
3.3	Finansiële inligting : Da Gama Textiles	59
3.4	Finansiële inligting : Consolidated Frame Textiles	61
3.5	Invoerregte skedule vir vesels, tekstiele, klerasie	63
4.1	Keuse tussen politieke eensydigheid en pluralisme	89
4.2	Voordele en Nadele van gesentraliseerde en gedesentraliseerde bedinging	97
4.3	Stelsel van gesentraliseerde bedinging	103
6.1	Nywerheidsrade in die klerasiebedryf	164
6.2	Indeling van Bedingingsvlakke in die Tekstielbedryf	181
6.3	Bedingingkwessies in die Tekstielbedryf	183
6.4	Nywerheidsrade in die Tekstielbedryf	191
7.1	Kollektiewe Bedingingsmodel (TEXFED- Studiegroep voorstel	212
8.1	Opponerende perspektiewe in die Kapitalistiese- sosialistiese tweeledigheid	225
8.2	Oorgangsperiode tussen die ou orde en nuwe orde	227

8.3	Korrelasie tussen vakbonddensiteit en winsgewendheid : Brittanje	234
8.4	Produktiwiteit gedurende nasionale bedinging : Australië	236
8.5	Bedingingstruktuur : verskille en ooreen- komstes in die partye se voorstelle	241
8.6	Afbakening van die Tekstielbedryf : Voostelle van die partye se sektor- afbakening	253
8.7	SNK Raamwerk	254
8.8	Integreerde Sektorale bedinging- struktuur volgens SNK raamwerk vir oorweging	261
9.1	Rasionaliseerde Sektorale bedinging- struktuur vir finale oorweging en aanvaarding deur die partye	276



**LYS VAN FIGURE****BLADSY**

1.1	Skematiese uitleg van die Verhandeling	6
2.1	Konsepsuele raamwerk om konflik te verstaan	35
2.2	Skematiese voorstelling van die kollektiewe bedingingsraamwerk	44A
3.1	Klassifikasie van Tekstielvesels	69
5.1	Skematiese voorstelling van SACTWU se Nasionale Nywerheidsraad vir die Tekstielbedryf ("Gesentraliseerde gebiede")	135
5.2	Skematiese voorstelling van SACTWU se informele Bedingingsforum vir "gedesentraliseerde gebiede"	139
6.1	Skematiese voorstelling van die huidige Kollektiewe Bedingingstrukture in die Tekstielbedryf	193
8.1	Beginnels vervat in die Werkgewers se bedingingstruktuur	245
9.1	Herstruktureerde Bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf. (Integrasie van die partye se bedingingsvoorstelle)	283

**BYLAES / AANHANGSELS****BLADSY**

<b>A:</b>	<b>Bilateralisme in die Tekstiel/Klerasie- bedryf.</b>	<b>313</b>
<b>B:</b>	<b><u>Aanhangsel 1</u></b>	
	Nasionale Kongresresolusie van SACTWU	316
	<b><u>Aanhangsel 2</u></b>	
	Uitnodiging aan Tekstielwerkgewers om SACTWU voorleggings by te woon en presensielys.	317
<b>C:</b>	<b><u>Aanhangsel 1</u></b>	
	Vraelys insake arbeidsverhoudingestruktuur in die Tekstielbedryf.	322
	<b><u>Aanhangsel 2</u></b>	
	Verslag van die NICTEX PRODUKTIWITEITSFORUM	336
	<b><u>Aanhangsel 3</u></b>	
	NTMA lidmaatskapstatistiek	340
<b>D:</b>	<b><u>Aanhangsel 1</u></b>	
	Werkgewer anonieme brief aan maatskappye in reaksie op SACTWU se eise.	342
	<b><u>Aanhangsel 2</u></b>	
	NTMA Werwingsveldtog vir 'n verteenwoor- digende nasionale werkgewersvereniging	346
	<b><u>Aanhangsel 3</u></b>	
	NTMA voorlegging aan die lede van die Tekstielfederasie vir die aanstelling van 'n Taakgroep.	351
<b>E:</b>	<b><u>Aanhangsel 1</u></b>	
	Ooreengekome raamwerk vir navorsing deur die TEXTFED-STUDIEGROEP	358
	<b><u>Aanhangsel 2</u></b>	
	Opdrag vir die navorsing van bedinging- strukture.	360

**Aanhangsel 3**

Afbakening van die Tekstielbedryf vir  
die skepping van kollektiewe bedinging  
instellings. 366

**Aanhangsel 4**

Goedkeuring deur die Tekstielfederasie  
van die nagevorste bedingingstrukture. 387

**Aanhangsel 5**

Voorgestelde strategie van die TEXTFED-  
Studiegroep vir die begrip en aanvaarding  
van die nagevorste bedingingstrukture. 390

**Aanhangsel 6**

Probleem met werkgewer "splintergroep"  
en aanpassing van die nagevorste  
bedingingstrukture. 397

F: Uitkoms van werkgewer werkgroepbyeen-  
komstes en aanstelling van die werkgewer -  
onderhandelingspan. 405

**G: Aanhangsel 1**

Vergelyking van SACTWU afbakeningvoorstel  
met die SNK Raamwerk. 418

**Aanhangsel 2**

Vergelyking van die Werkgewers se  
afbakeningvoorstel met die SNK raamwerk. 419

**Aanhangsel 3**

Integrasie van die SNK, SACTWU en Werkgewer  
voorstelle. 420

**Aanhangsel 4**

Lysing van groot maatskappye per gedefinieerde  
produksektor. 426

**H: Aanhangsel 1**

Besprekingsprogram vir die Werkgewer /  
SACTWU werkgroepbyeenkoms. 428



**Aanhangsel 2**

**Uitslag van Werkgewer / SACTWU werkgroepbyeenkoms. 431**



## HOOFSTUK EEN

### INLEIDING EN ORIËNTASIE

#### 1.1 INLEIDING

Die lewensvatbaarheidstudie vir 'n enkele bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf sentreer rondom die herstrukturering van bestaande kollektiewe bedingingstrukture in die Tekstielvervaardigingsbedryf om sodoende inhoud te verskaf vir 'n rasonale arbeidsverhoudinge-struktuur wat beide regmatig en doeltreffend is. Hierby word bedoel dat die eindresultaat aanvaarbaar en voldoende verteenwoordigend moet wees vir alle partye, toegevoegde waarde verleen aan die gemeenskap wat dit dien en die spesifieke behoeftes bevredig vir die doel waarvoor die bedingingstelsel geskep word.

#### 1.2 PROBLEEMAFBAKENING

Dit word algemeen aanvaar dat die Tekstielvervaardigersbedryf agterweë gebly het in verhouding met ander bedrywe om sy besondere behoeftes bekend te maak. Die huidige ekonomiese toestand in die Tekstielbedryf is 'n gedeeltelike bewys van hierdie feit. Die South African Clothing and Textile Workers' Union, hierna verwys as SACTWU, het reeds geruime tyd voorgestel dat 'n enkele bedingingsforum geskep moet word vir beide kollektiewe bedinging en nywerheidsverteenwoordig doeleindes. Werkgewers in die bedryf bied egter teenstand teen so 'n gesentraliseerde forum as gevolg van die implikasies daarvan vir kollektiewe bedinging. Indien 'n bedryfsanalise gemaak word van die Tekstielbedryf, bestaan daar groot verskille ten opsigte van produksieprosesse, aktiwiteite en markte. Dié verskille is so groot dat selfs SACTWU in die voorlegging

van sy "hoofplan" aan werkgewers by sy hoofkantoor op 28 Augustus 1991, 'n afbakening van die bedryf voorgestel het wat ses gedefinieerde sektore behels binne 'n nasionale bedingingstruktuur, uitgesonderd die bestaande nywerheidsrade. Hierdie besondere debat, wat die kern vorm van die verhandelingsstudie, sal later breedvoerig ondersoek word. Alhoewel daar werkgewers is wat gesentraliseerde bedinging teenstaan, hoofsaaklik omdat hierdie vorm van bedinging onbuigsaamhede in die arbeidsmarkte bewerkstellig het en bygedra het tot die swak mededingendheid van spesifieke bedrywe, is daar ander werkgewers wat 'n gesentraliseerde forum en struktuur wil bevorder gebaseer op die beginsels van ekonomiese doeltreffendheid en sosiale billikheid enersyds, en langtermyn verhoudinge tussen kapitaal en arbeid vis-a-vis die Staat andersyds.

Hierdie kontemporêre kwessies rondom die sentrale bedingingsdebat, wat verskillende menings en standpunte ontlok ten opsigte van die bedingingsvlakke-, forums- en kwessies sal ook ondersoek moet word om die invloed daarvan op die uiteindelijke bedingingstrukture te bepaal.

Met verwysing na die beginsels onderliggend aan die suksesvolle ontwikkeling van enige bedingingstruktuur, naamlik regmatigheid en doeltreffendheid, sal gepoog word om gemeenskaplike grond binne die bedryf te vind vir die daarstelling van toepaslike kollektiewe bedingingstrukture en vlakke binne 'n enkele bedingingsraamwerk wat die verskillende standpunte die beste integreer.

### 1.3 DOELSTELLINGS VAN DIE STUDIE

Die daarstelling van 'n konsepsuele bloudruk vir 'n enkele bedingingsraamwerk vereis dat ordelike bedryf/-vakbond interaksie moet plaasvind op sowel aanleg, sektorale en nasionale vlak. Om sodoende inhoud aan hierdie bloudruk te verleen, word die doelstellings gerangskik in drie kategorië:

- i) Vanuit 'n teoretiese oogpunt, moet die begrip en basiese beginsels van kollektiewe bedinging in meer besonderhede verduidelik word om sodanige perspektief aan die studie te verleen en wat sal bydra om menige van die intrikaathede, meganismes en reëlins van die kollektiewe bedingingstelsel te verklaar of enigsins op te helder.
- ii) Vanuit 'n empiriese oogpunt, fokus die studie primêr op die skepping van toepaslike bedingingsvlakke in 'n enkele bedingingsraamwerk vir die Tekstielvervaardigingsbedryf. In die ontwikkeling van hierdie fokus, word die volgende aspekte aangespreek:
  - 'n oorsig van die profiel van die Tekstielbedryf, aangesien 'n analise daarvan 'n verwysingsraamwerk verskaf waarvolgens die partye se voorstelle vir 'n gesentraliseerde bedingingsforum as integrale deel van die bedingingsraamwerk daarmee in verband gebring kan word;
  - die uiteensetting van SACTWU se voorstelle en motivering vir 'n nasionale nywerheidsraad vir die bedryf aan werkgewers;
  - die aard en samestelling van die huidige kollektiewe bedingingstelsel in die Tekstielbedryf.

In hierdie verband moet die ontwikkeling van gesentraliseerde bedinging binne die arbeidsregtelike raamwerk, die huidige statutêre instellings vir gesentraliseerde bedinging en die verskillende tipe arbeidsverhoudingssysteme in die Tekstielbedryf in breë terme ondersoek word;

- die aanstelling van 'n werkgewer-navorsingskomitee wat verteenwoordigend is van die Tekstielvervaardigers, met die opdrag om toepaslike voorstelle

in verband met bedingingstrukture of -vlakke te maak vir beginselgoedkeuring. Dit sluit in die afbakening van prosesse, aktiwiteite en markte; die kwessies ter sprake op die verskillende bedingingsvlakke; die hooftreкке of kenmerke van die verskillende strukture, asook die toepaslike bedingingskanale.

Die voorstelle wat voorgelê word moet suggestief geïnterpreteer word en nie voorskrywend nie, maar word gedoen in 'n gees van konstruktiewe en innoverende vordering tot die aanspreek van 'n kritieke element (kollektiewe bedinging) as een van die menige uitdagings wat die Tekstielfervaardegingsbedryf huldiglik in die gesig staar.

- iii) Die integrasiе van die partye se voorstelle deur middel van gesprek met mekaar om sodoende riglyne te voorsien vir die wedersydse aanvaarding en implementering van 'n rasonele arbeidsverhoudingestruktuur vir die bedryf wat ooreengekome samewerkende strukture op nasionale, sektorale en operasionele vlakke insluit.

Die skematiese uitleg van die verhandelingsstudie word in FIGUUR 1.1 verduidelik.

#### 1.4 NAVORSINGSMETODE

Die volgende metodiek is aanvaar vir die studie:

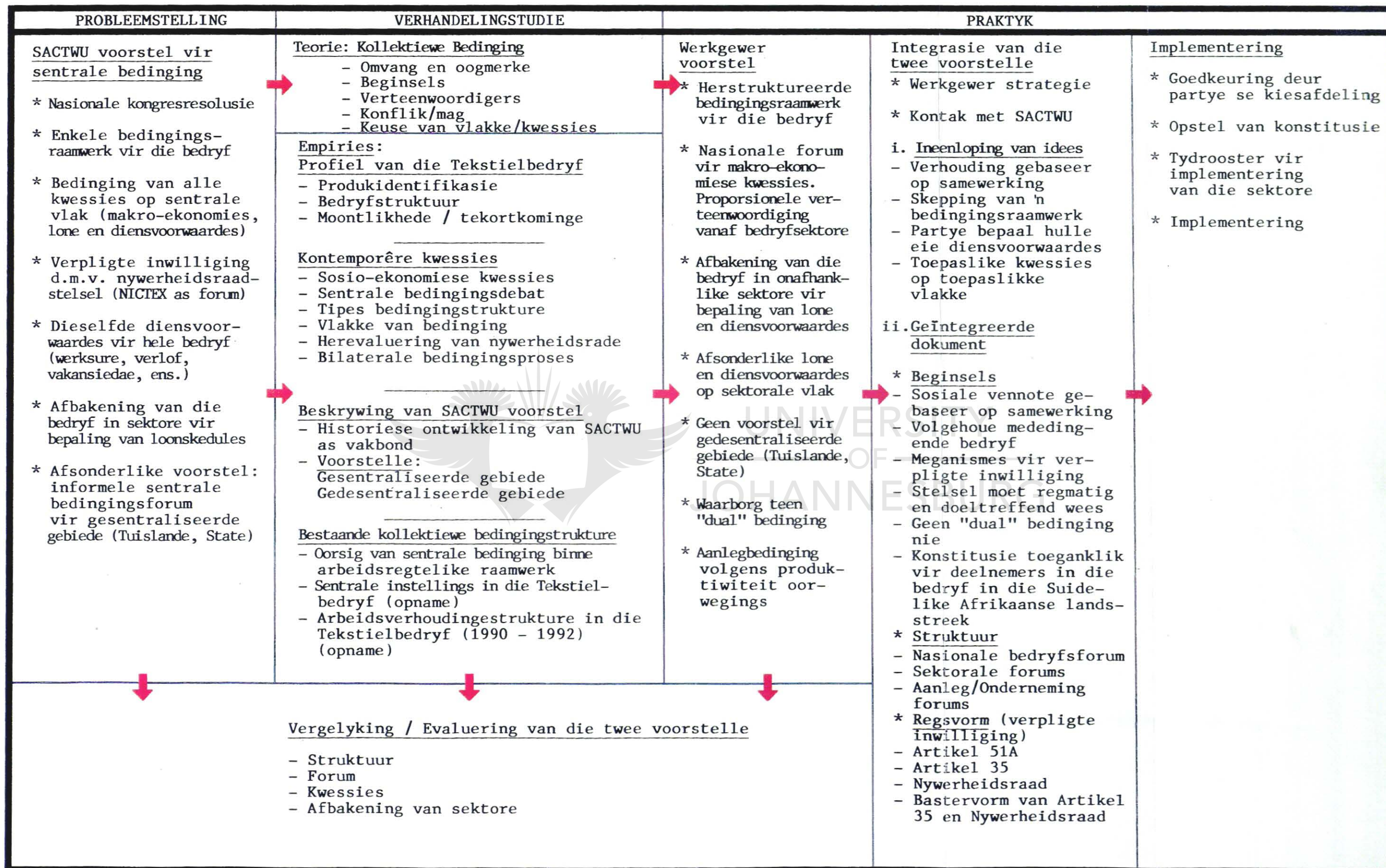
- die studie van beskikbare literatuur oor die onderwerp;
- die studie van die profiel van die Tekstielfedryf;
- die studie van belangrike kontemporêre kwessies en perspektiewe wat invloed uitoefen op die sentraliseringsdebat;

- die navorsing van bestaande gesentraliseerde instellings vir kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf en die verskillende tipe arbeidsverhoudingssysteme van toepassing in die bedryf gedurende die periode 1990 tot 1992;
- die praktiese navorsing van 'n werkgewerbedinging-struktuurvoorstel vir die Tekstielvervaardigers;
- die evaluering en vergelyking van SACTWU en werkgewerbedingingvoorstelle, die afbakening van die bedryf in sektore en die aanbieding van tentatiewe aanbevelings daaromtrent.

Dit moet egter in gedagte gehou word dat die studie primêr van 'n konsepsuele aard is en die navorsing hierbo slegs aanvullend tot die eindresultaat geëvalueer moet word, enersyds omdat die werkgewervoorstel onderhewig is aan verandering en verdere ontwikkeling, en die huidige kwesies ter sprake nie onderhewig kan wees aan 'n nougesette kwalitatiewe analise nie, aangesien arbeidsverhoudinge onderhewig is aan 'n dinamiese proses van verandering.

- die resultaat van die lewensvatbaarheidstudie word laastens geëvalueer in die mate waarin die integrasie van die partye se modelvoorstelle die volgende werkgewer beginsels ondersteun.
1. Die vlak en struktuur van bedinging moet gevorm word deur die beginsels van doeltreffendheid en sosiale billikheid;
  2. Die verhouding tussen die sosiale venote in die bedryf gebaseer moet wees op samewerking eerder as vyandigheid.





FIGUUR 1.1 HERSTRUKTUREERDE BEDINGINGSRAAMWERK VIR DIE TEKSTIELBEDRYF: SKEMATIESE UITLEG VAN DIE VERHANDELINGSTUDIE

## HOOFSTUK TWEE

### BEGRIP EN BASIESE BEGINSELS VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

#### 2.1 INLEIDING

Enige land se arbeidsverhoudingstelsel word gevorm en beïnvloed deur sy geskiedenis en deur invloede van ander lande. Op sy beurt beïnvloed 'n land se arbeidsverhoudingstelsel weer sy geskiedenis, en het die ook weer 'n invloed op ander lande se arbeidsverhoudinge. Volgens NEL en VAN ROOYEN (1985: 44) is Suid-Afrika geen uitsondering nie. In hierdie verband moet die hele konsep van kollektiewe bedinging gesien en verstaan word teen die agtergrond van 'n lang en moeisame arbeidsregtelike geskiedenis en ontwikkeling, teen die agtergrond van 'n afwisselende regeringsbeleid die afgelope sestig jaar, teen die agtergrond van 'n buitengewone sosio-politieke situasie hier te plaatse, asook teen die agtergrond dat kollektiewe bedingingsreg 'n besondere posisie beklee in die totale Suid-Afrikaanse arbeidsregtelike struktuur. Bogenoemde konsep van kollektiewe bedinging word breedvoerig bespreek in VAN JAARSVELD EN VAN ECK (1992: 148).

Volgens NEL et al (1985: 75) het die aanstelling van die Wiehahn-kommissie in 1977 en gevolglike wysigings ingrypende en noodsaaklike veranderings teweeg gebring wat meestal in Wetgewing beliggaam is.

Die volgende inligting word nou bespreek om die onderwerp van kollektiewe bedinging meer volledig te verduidelik. Dit word aangebied as 'n oorsig van die hooftrekke van die kwessie om sodanige perspektief aan die verhandeling te verleen.



## 2.2 DIE ROL VAN DIE STAAT IN KOLLEKTIEWE BEDINGING

### 2.2.1 Ekonomiese sisteem

Waar die vryemark die basis vorm van 'n ekonomiese sisteem, sal die regering gewoonlik 'n instelling aanmoedig van vrye kollektiewe bedinging volgens die wette van vraag en aanbod. Die regering sal tussenbeide tree indien dit waarneem dat een party te veel mag het. In 'n beplande ekonomie sal die regering meer direk tussenbeide tree in kollektiewe bedinging, byvoorbeeld deur die plasing van beperkinge op een van die partye, of kollektiewe bedinging minder relevant maak deur betrokke te raak in die herverdeling van welvaart. Dit mag ook sekere regte deur wetgewing bepaal (byvoorbeeld werkerregte om te organiseer, ensovoorts) wat andersins bekom sou word deur die kollektiewe bedingingsproses. Dit is ook moontlik dat elemente van beide vryemark en 'n beplande ekonomie teenwoordig is in 'n enkele arbeidsverhoudingstelsel.

### 2.2.2 Publieke beleid

Die regering se ekonomiese filosofie of perspektief vind uitdrukking binne 'n sekere makro-ekonomiese beleidsraamwerk. Binne hierdie raamwerk word verskeie maatstawwe van fiskale, monetêre en arbeidsmark beleid bekend gestel wat 'n invloed op kollektiewe bedinging strukture en inhoud het.

Die regering mag ook besluit dat dit in die publieke belang is om tussenbiede te tree ten opsigte van bedingingsvlakke, byvoorbeeld dat gesentraliseerde bedinging noodsaaklik is om die regering se ekonomiese beleide doeltreffend te implementeer of dat gedesentraliseerde bedinging noodsaaklik is aangesien dit buigsaamheid bevorder.

### 2.2.3 Arbeidsverhoudinge-beleid

Die Suid-Afrikaanse regering se amptelike arbeidsverhoudinge beleid is gebaseer op die beginsels van voluntarisme en maksimale selfregering deur werkgewers en werknemers. Spesifieke regte word erken, insluitende die reg om te organiseer en om aan 'n vakbond te behoort, en die reg om te onderhandel en kollektief te beding. Sedert 1979 word hierdie regte geniet deur alle bevolkingsgroepe.

### 2.2.4 Wetgewing

Nywerheidswetgewing bepaal die riglyne vir kollektiewe bedinging. In Suid-Afrika word die minimum standarde ten opsigte van diensvoorwaardes vervat in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Wet op Masjinerie en Beroepsveiligheid. Die mate waarin kollektiewe bedinging gereguleer word deur statuut, word vervat in die Wet op Arbeidsverhoudinge. Kollektiewe bedinging mag egter ook buite die statutêre raamwerk plaasvind.

Ten spyte van die beginsels van voluntarisme en selfregering, vervat die Wet op Arbeidsverhoudinge ook sekere verpligte elemente, byvoorbeeld voorgeskrewe prosedures vir wettige nywerheidsaksie en die beslegting van onbillike arbeidspraktyk geskille. Besluite deur die nywerheidshof en deur private arbiters kan ook 'n invloed uitoefen op kollektiewe bedingingspraktyke. Bron: Suid-Afrikaanse Besigheidskamer inligtingstuk (1993: 4-5)

## 2.3 DIE WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE

Die Wet op Arbeidsverhoudinge, Wet Nr 28 van 1956 soos gewysig speel 'n belangrike rol in die formalisering van die struktuur van arbeidsverhoudinge. Hierdie Wet wat kollektiewe bedinging reël, het 'n merkbare verandering in die laaste dekade ondergaan. Volgens CAMERON, CHEADLE en

THOMPSON: (1989:7), was wetgewing voor 1979 fasiliterend eerder as voorskrywend. Daarna is die Wet gewysig sodat elke onderhandelingsreëling (of gebrek daaraan) onderhewig bly aan die bepalings van die onbillike arbeidspraktykjurisdiksie van die Nywerheidshof, dit wil sê die Hof het kollektiewe bedingingsverhoudinge moontlik gemaak en selfs afgedwing. Die onlangse wysigings aan die Wet bevestig die mag van die Hof om uitspraak te gee oor die bedingingsregte, hoewel die omvang van die regte nog onduidelik is vanweë ongelukkige formulering. Volgens VAN JAARSVELD et al (1992: 148 - 149) kan die basiese doelstellings van die Wet op Arbeidsverhoudinge soos volg aangedui word, naamlik:

- i) die organisasie van werknemers in vakbonde
- ii) die organisasie van werkgewers in werkgewer-organisasies
- iii) die stigting van statutêre bedingingsforums
- iv) die bepaling en vasstelling van diensvoorwaardes by wyse van ooreenkoms
- v) die bekamping van onbillike arbeidspraktyke, ensovoorts.

#### 2.4 OMSKRYWING VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

Ter toeligting van die begrip kollektiewe bedinging, word 'n seleksie van die betrokke literatuur voorgehou, soos aangehaal uit VAN JAARSVELD et al (1992: 149 - 150).

- i) Wiehahn-kommissie (1979): kollektiewe bedinging is ".....

'n proses van besluitneming tussen werkgewers en vakbonde met die doel om 'n ooreengekome stel reëls daar te stel ter reëling van die substantiewe en prosedurevoorwaardes van

die verhouding tussen hulle en alle aspekte van en vraagstukke vooruitspruitend uit die werksituasie".

ii) South African Trade Unions (1976: 97): DU TOIT :

"Kollektiewe bedinging kan beskryf word as die proses waarvolgens werkvoorwaardes bepaal word deur 'n ooreenkoms tussen die verteenwoordigers van een of meer georganiseerde werkgroepe aan die een kant en verteenwoordigers van een of meer werkgewers, aan die ander kant".

iii) Collective Bargaining in South African Labour Law (1976) LLD-proefskrif : PIRON J:

"Met kollektiewe bedinging word bedoel die regulering van diensvoorwaardes deur onderhandeling tussen twee magsgroepe, dit is, georganiseerde arbeid en georganiseerde (of ongeorganiseerd in die geval van enkel werkgewers) kapitaal."

iv) Labour Law in Britian (1986: 110) LEWIS :

"Kollektiewe bedinging kan gedefinieer word as 'n vrywillige proses om konflikterende belange in die aspirasies van bestuur en werkers te rekonsilieer deur die gesamentlike regulering van bepalinge en diensvoorwaardes."

- v) VAN JAARSVELD et al (1992: 150) som die omskrywing van kollektiewe bedinging op as

" 'n vrywillige proses ingevolge waarvan werknemers in georganiseerde verband met hulle werkgevers of 'n groep werkgevers of werkgevers in georganiseerde verband onderhandel oor diensvoorwaardes of dispute daaruit voortspruitend ten einde 'n ooreenkoms daaroor te bereik".

Die volgende aanhaling uit BENDIX (1989: 77-78), gee 'n meer volledige beskrywing van die kollektiewe bedingingsproses:

"..... a process, necessitated by a conflict of needs, interests, goals, values, perceptions and ideologies, but resting on a basic commonality of interest, whereby employee/-employee collectives and employer/-employer collectives, by the conduct of continued negotiation and the application of pressure and counter-pressure, attempt to achieve some balance between the fulfilment of the needs, goals and interests of management on the one hand and employees on the other - the extent to which either party achieves its objectives depending on its source and use of power, the power balance between them, the organizational and strategic effectiveness of each party, the type of bargaining

structure and on prevalent economic socio-political and other conditions".

Bogenoemde beskrywing van die bedingingsproses bevat dus die volgende kritieke elemente, naamlik:

- i) dit is 'n vakbond geïnisieerde proses.
- ii) die doel daarvan om verbeterde diensvoorwaardes vir sy lede te bekom
- iii) dit vergestalt in 'n twee-rigting proses waarbinne druk en teendruk van die partye aanwesig is
- iv) die partye beding ten einde 'n ooreenkoms/kompromie daaroor te bereik
- v) die proses is samewerkend wat voortvloei uit 'n konflik van belange en doelwitte na gemeenskaplike belange
- vi) die proses is die oorheersende metode waardeur die partye die verhouding tussen hulle vasstel en ontwikkel
- vii) die proses besit 'n dinamiese karakter afhanklik van die mag van die partye en sy vatbaarheid/gevoelighede teenoor eksterne invloede.

## 2.5 DIE OMVANG EN OOGMERKE VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

BENDIX (1989: 89 - 90) het dit eens dat die omvang van kollektiewe bedinging varieer van een bedingingsverhouding tot 'n ander en van sisteem tot sisteem. Die bedingingsreëlings begin met die onderhandeling van prosedures wat die verhouding tussen die partye reguleer. Die woord "onderhandeling" word dus die daad van bedinging wat namens 'n kollektiewe groep gedoen word. Die ooreengekome prosedures verwys hoofsaaklik na die aspekte wat gewoonlik in erkenningsooreenkomstes of nywerheidsraadkonstitusies vervat is. Daarna verskuif die fokus van die bedingingsverhouding na ekonomiese of substantiewe kwessies soos lone en sosiale voordele. Die omvang van kollektiewe bedinging

kan dus uitgebrei word om alle areas van konflik in te sluit wat mag bestaan tussen werkgewer en vakbond oriëntasie. Die graad van besluitneming ten opsigte van die kwessies van gemeenskaplike belang word egter deur die betrokke partye bepaal.

Die oogmerke van kollektiewe bedinging word verder geïllustreer aan die hand van die volgende aanhalings: KAHN-FREUND (aangehaal in Van Jaarsveld et al (1992: 150 - 151):

"deur kollektief te beding met georganiseerde arbeid, wil bestuur poog om uiting te gee aan sy regmatige verwagtinge dat produksiebeplanning en werkverdeling nie verhinder word deur werkonderbrekings nie. Deur kollektief te beding met bestuur, wil georganiseerde arbeid poog om uiting te gee aan sy regmatige verwagtinge dat lone en ander diensvoorwaardes 'n stabiele en behoorlike bestaansreg waarborg en strook met die fisiese integriteit en morele menswaardigheid van die individu en ook dat poste billik beskerm word".

CLEGG (1979: 4) (soos aangehaal deur NIEUWMEYER, SLABBERT en HEALD (1991 : 20 - 8)) verwys dat:

"die oogmerke uitgebrei moet word om intra-organisatoriese prosesse in te sluit, dit wil sê die gesprekke wat gevoer word binne vakbond of werkgewer geledere rakende die benadering en standpunte wat hulle aan mekaar uitklaar".

## 2.6 TEORIË IN VERBAND MET KOLLEKTIEWE BEDINGING

Daar bestaan ook verskeie teorieë wat die konsep van kollektiewe bedinging probeer verduidelik. VAN JAARSVELD et al (1992: 150 - 151) verskaf die volgende:

### Bemarkings-Teorie

Volgens hierdie teorie bepaal 'n ooreenkoms die voorwaardes ingevolge waarvan arbeid deur werknemers aan 'n onderneming beskikbaar gestel word en kan kollektiewe bedinging gevolglik as 'n koopkontrak van arbeid beskou word. Die kollektiewe bedingingsproses is as't ware 'n koopkontrak van handelware en werknemers verkoop hulle arbeid deur hulle verteenwoordiger, die vakbond, en die voorwaardes in dienslewering word kollektief bepaal.

### Teorie van Leiserson

Volgens hierdie teorie moet 'n kollektiewe ooreenkoms as die konstitusie van die nywerheidsregering van die gebied wat daardeur gedek word, beskou word. Kollektiewe bedinging behels derhalwe die proses van opstelling van die betrokke konstitusie.

### Gesamentlike Bestuurs-Teorie

Hierdie teorie gaan van die standpunt uit dat vakbonde deelneem en deel in bestuursbevoegdhede van 'n onderneming ten aansien van daardie aspekte van besluitneming waaroor kollektiewe bedinging handel. Alhoewel bestuur die bevele uitreik, moet die vakbond nog steeds geraadpleeg word en toestem daartoe.

## 2.7 DIE REG OM KOLLEKTIEF TE BEDING

BENDIX (1989: 181) wys daarop dat daar 'n fyn onderskeiding



bestaan tussen kollektiewe bedinging en onderhandeling. Kollektiewe bedinging omvat alle prosesse, sisteme en aksies wat ingespan word om kollektiewe konflik te besleg binne die arbeidsverhouding, terwyl onderhandeling verwys na die vergadering tussen die partye om 'n besondere kwesie(s) op te los. Die reg van werknemers om kollektief te beding, beteken dat hulle geregtig is om deur middel van vakbonde met werkgewers oor diensvoorwaardes te onderhandel en sodanige onderhandelinge kan 'n ooreenkoms tot gevolg hê tussen die twee partye.

Artikel 4 van die INTERNASIONALE ARBEIDSORGANISASIE, Nr 98 van 1949 (ILO) verwys na die internasionale erkenning en bevordering van kollektiewe bedinging. Dit bepaal onder andere dat maatreëls, met inagneming van plaaslike omstandighede, in werking gestel moet word om die volle ontwikkeling en benutting van die vrywillige bedinging masjinerie tussen werknemerorganisasies en werkgewers aan te moedig en te bevorder sodat diensvoorwaardes by wyse van kollektiewe bedinging gereguleer word.

## 2.8 MEGANISMES EN KANALE VIR KOLLEKTIEWE BEDINGING

### 2.8.1 Meganismes vir kollektiewe bedinging

Volgens FOURIE (1991: 3-7) maak die Wet op Arbeidsverhoudinge voorsiening vir maksimale selfbestuur deur werkgewers- en werknemerpartye wat die desentralisasie en besluitneming en outonomie in aangeleenthede van onderlinge belang en oorleg betreffende aangeleenthede van gemeenskaplike belang insluit. Die betrokke arbeidswetgewing verskaf dus die raamwerk waarvolgens die partye kan optree en beding om verskeie ekonomiese en ander breër doelwitte te bereik. Hierdie besondere oogmerk word duidelik bekragtig in die saak TWIU v Maroc Carpet & Textile Mills (1989) ILJ 526 (NH). Die Staat se rol in die arbeidsgebied word tot die minimum

beperk en behels hoofsaaklik arbeidsadministrasie. Baie belangrik is dat hierdie stelsel van reëlvoorskrywing, naamlik selfregering deur die partye vrywilliglik is. Dit beteken dat geen vakbond- of werkgewerorganisasie verplig is om hulleself te registreer nie en sodanige registrasie verplig geensins enige party om die ander party te erken nie.

Vervolgens moet onderskei word tussen die verskillende wyses waarop kollektiewe bedinging toepassing vind. Die Wet op Arbeidsverhoudinge maak voorsiening vir die formele totstandkoming van diensvoorwaardes deur middel van kollektiewe bedinging, asook die voorkoming en beslegting van geskille. Vir hierdie doel is daar drie statutêre bedingingsmeganismes geskep, naamlik nywerheidsrade, versoeningsrade en werkerade. Nywerheidsrade funksioneer op 'n streeks-, nasionale- of nywerheidsgrondslag en bestaan uit 'n groep georganiseerde werknemers en werkgewer(s) of werkgewerorganisasies in 'n besondere onderneming, nywerheid, bedryf of beroep. Versoeningsrade, daarteenoor, is ad hoc rade wat ingestel word om spesifieke probleme te probeer oplos.

Alhoewel nywerheidsrade en versoeningsrade sekere verskille ten opsigte van mekaar vertoon, verkry kollektiewe bedinging binne hierdie meganismes 'n konkrete beslag aangesien werknemers en werkgewers op gelyke vlak, maar op 'n kollektiewe basis, met mekaar oor diensvoorwaardes onderhandel. Indien die partye tot 'n vergelyk kom, word die nuwe of gewysigde diensvoorwaardes vervat in 'n ooreenkoms wat of afgekondig kan word in 'n Staatskoerant of onafgekondig in werking gestel kan word.

Hierbenewens en op ondernemingsvlak, word statutêre voorsiening gemaak vir die totstandkoming van werkerade waarbinne 'n werkgewer en sy werknemers beding oor sake wat gewoonlik in 'n konstitusie beliggaam word. Baie belangrik is dat minstens 50% van die lede tot 'n werkeraad deur die werknemers verkies moet word.

Hierteenoor vind ons 'n aantal nie-statutêre forums waarbinne werkgewers en vakbonde vry is om eie strukture en prosedures te skep vir kollektiewe bedinging. Volgens FOURIE (1991: 3 - 7/8) word nie-statutêre meganismes hoofsaaklik gefokus op werkvlak ("shopfloor"), dit wil sê gedesentraliseerde onderhandeling. Slegs in die Mynboubedryf bestaan daar 'n nie-statutêre bedingingsforum op sentrale vlak. In beide gevalle is dit eerder 'n praktyk wat ontwikkel het uit die behoeftes van ongeskoolde werkers wat vakbondlede is. Op ondernemingsvlak vind hierdie tipe kollektiewe bedinging gestalte in erkenningsooreenkomstes waardeur die werkgewer onderneem om 'n vakbond te erken as verteenwoordigend van sy werknemers wat lede van die vakbond is, onderhewig aan sekere beperkinge vervat in die ooreenkoms. Erkenningsooreenkomstes is in wese prosedure-ooreenkomstes en strewe daarna om strukturele uitdrukking te gee aan gedragsverhoudinge tussen die partye. Die ooreenkomstes maak gewoonlik ook voorsiening vir 'n onderhandelingsprosedure ingevolge waarvan daar oor substantiewe elemente onderhandel kan word.

### 2.8.2 Kollektiewe bedingingskanale

Verskeie bedingingskanale bestaan vandag vir kollektiewe bedingingsdoeleindes. VAN JAARSVELD et al (1992: 153 - 154) gee 'n effektiwe opsomming daarvan wat hieronder weergegee word:

- i) Kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak binne die raamwerk van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956. Daar bestaan 'n nywerheidsraad en bedinging loop uit op 'n statutêre afdwingbare nywerheidsooreenkoms.

Sodanige bedinging kan op nasionale of streeksvlak plaasvind, byvoorbeeld National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry of the Republic of South Africa (Nasionaal) en Industrial

Council for the Clothing Manufacturing Industry - Cape (Streeksvlak).

- ii) Kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak binne die raamwerk van die Wet. Daar bestaan 'n nywerheidsraad maar bedinging het tot gevolg 'n onafgekondigde nie-statutêre ooreenkoms tussen die partye. Dit staan ook bekend as huishoudelike ooreenkomstes en bedinging kan op nasionale of streeksvlak plaasvind. Ten opsigte van die regsraad van onafgekondigde nywerheidsraadooreenkomstes die volgende. Alhoewel dit in die praktyk nie afdwingbaar en nie oor regsdrag beskik nie, veroorsaak dit nie ontwrigting nie. Aangesien 'n nywerheidsraad betrokke is by die totstandbringings van so 'n ooreenkoms, beteken dit by implikasie dat beide vakbond(e) en werkgewer dit eens is oor die betrokke diensvoorwaardes. Hierdie diensvoorwaardes word vervolgens regtens afdwingbaar gemaak deurdat dit in 'n individuele dienskontrak tussen die werknemer en die werkgewer vasgelê word.

Op dié wyse word dieselfde resultaat verkry as wat die geval met 'n gewone statutêre nywerheidsraadooreenkoms die geval sou wees. In die beslissing van SA Association of Municipal Employees v Pretoria City Council (1948) (1) SA 11(T).

- iii) Kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak binne die raamwerk van die Wet. Daar bestaan 'n nywerheidsraad maar bedinging in die onderneming het tot gevolg 'n onafgekondigde nie-statutêre ooreenkoms. In Pretoria het die plaaslike stadsraad en werknemers van die Raad deur middel van die plaaslike tak van hulle vakbond 'n nywerheidsraad ooreenkomstig die bepalinge van die Wet tot stand gebring en hulle nie-statutêre ooreenkoms is op die werkgewer en werknemers van toepassing.

- iv) Kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak maar buite die nywerheidsraadstelsel. Die ooreenkomste wat voortvloei uit die onderhandelinge tussen die partye is ook onafgekondig en nie-statutêr van aard. Die ooreenkomste staan bekend as here-ooreenkomste en die Mynbedryf dien as voorbeeld in hierdie verband.
- v) Kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak binne die raamwerk van 'n statutêre werkeraad en ooreenkomste van so 'n raad is ook nie-statutêr van aard.
- vi) Kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak maar direk tussen verteenwoordigers van werkgewers en werknemers en die ooreenkoms wat tot stand kom, is nie-statutêr van aard.
- vii) Kollektiewe bedinging op ondernemingsvlak buite die raamwerk van die Wet en waar 'n ongeregistreerde vakbond 'n party is. Die ooreenkoms wat tussen die partye ontstaan, is ook van 'n nie-statutêre aard.

In gevalle waar die ooreenkoms nie-statutêr van aard is, is dit nie afdwingbaar in enige hof nie, met insluiting van die nywerheidshof, tensy die werkgewers- en werknemersparty tot so 'n ooreenkoms aan bepaalde statutêre administratiewe en kontrole vereistes voldoen het. (Soos vervat in die WET OP ARBEIDSVERHOUDINGE, Artikel 8(5) gelees met Artikel 8(8) en Artikel 11).

- viii) 'n Laaste bekende maar buitengewone geval is waar kollektiewe bedinging binne die raamwerk van die Wet op nywerheidsvlak plaasvind en daar 'n geskil tussen die partye bestaan. Daar bestaan egter nie 'n nywerheidsraad met jurisdiksie vir die betrokke nywerheid nie maar wel 'n versoeningsraad. Die twee partye wat op 'n paritêre basis op die raad verteen-

woordig is, se kollektiewe bedinging kan in 'n statutêre afdwingbare ooreenkoms uitloop.

### 2.8.3 Sekere Kollektiewe Bedingingsvereistes

#### 2.8.3.1 Verpligting om te onderhandel

Daar is 'n neiging by die Nywerheidshof om nie direk betrokke te raak by hierdie aspek nie, en is van mening dat hy slegs breë riglyne moet gee. As ons kyk na die geskiedenis het die Nywerheidshof reeds in 1983 erkenning gegee aan hierdie verpligting om te onderhandel (In die saak UAMAWU v Fodens (1983) 4 ILJ 212 (NH). In die laaste tyd is daar 'n bedenking uitgespreek of daar inderdaad so 'n verpligting op 'n party rus, veral teen die agtergrond dat die proses van kollektiewe bedinging vrywillig is. (In die saak MAWU v Hart (1985) ILJ 478 - 9 (NH).

Nou blyk dit dat daar wel 'n algemene plig op die werkgewer rus om met die vakbond te onderhandel, soos wat dit in 'n erkenningsooreenkoms vervat is. Ter sake hier is FAWU v Spekenham Supreme (1988) ILJ 628 (NH). In hierdie saak het die werknemers tydens 'n staking die advies van hul eie vakbond geïgnoreer en sonder enige goeie rede geweier om hulle griewe te bespreek. Op grond hiervan het die Hof 'n bevel tot herindiensstelling geweier. In die saak Sentraal-Wes (Ko-op) Bpk v FAWU (1990) ILJ 977 op 992-3 (AAH) verklaar die Hof dat 'n weiering deur 'n werkgewer om met 'n verteenwoordigende vakbond te onderhandel, 'n onbillike arbeidspraktyk uitmaak in die afwesigheid van omstandighede wat hierdie versuim regverdig.

Waar oorwegings van billikheid dit vereis, mag die plig om te onderhandel, gewysig word. In hierdie verband word daar verwys na die Stocks & Stocks Natal (Pty) Ltd v BAWU and Others (1990) 11 ILJ 369 (NH). Die Hof het beslis dat daar

wel 'n plig bestaan om te onderhandel in die geval van 'n dispuut van belang. Die werkgewer is verplig om met die vakbond wat deur die werknemers verkies is te onderhandel. Die weiering om te onderhandel op grond daarvan dat die vakbond nie verteenwoordigend van die meerderheid van werknemers is nie, is nie geregverdig nie. Die werkgewer is dus verplig om met 'n minderheidsvakbond te onderhandel.

Behalwe die verpligting op 'n party om te onderhandel, word daar ook vereis dat hy in goeie trou moet onderhandel. Die mening is uitgespreek dat die verpligting om in goedertrou te onderhandel belangrik is tot 'n eerlike bedoeling om 'n ooreenkoms te bereik (East Rand Gold and Uranium Company Ltd v NUM (1989) ILJ 683 (AAH)). Wanneer daar evalueer word of onderhandeling ter goedertrou plaasgevind het, moet onderskei word tussen onbillike taktieke en kwadetrou onderhandelinge. Die teenwoordigheid van onbillike taktieke mag 'n aanduiding gee van kwadetrou onderhandeling, maar oorweging moet aan die totale beskikbare bewyse gegee word om te kan besluit. Die volgende lys van faktore is in die verlede deur ons Howe gebruik om te bepaal of onderhandeling ter goedertrou plaasvind, en kom voor in die volgende sake: East Rand Gold and Uranium Co v NUM (1989) ILJ 683 (AAH), NUM v Henry Gould (Pty) Ltd (1988) ILJ 1149 (NH), BTR Dunlop v NUMSA (1989) ILJ 701 (NH).

- Deelname aan onderhandelinge sonder 'n werklike bedoeling om tot 'n ooreenkoms te kom
- Afwesigheid van toegewings wat aanduidend kan wees van goeie trou
- Afwesigheid van voorstelle wat aanduidend kan wees van goeie trou
- Verdragingsstegnieke
- Verswarende of onredelike voorwaardes
- Eensydige veranderinge in voorwaardes

- Omseiling en ondermyning van die onderhandelingsagent
- In gebreke bly om voldoende inligting te voorsien
- Belediging van lede van die ander party se onderhandelingspan
- Daarstelling van voorvereistes by die onderhandelings-tafel
- Die onvermoë van 'n party om sy posisie te motiveer en te verduidelik
- Die oorhaastige deurjaag van 'n geskil
- Negatiewe en ongeësterde houdinge van partye

#### 2.8.3.2 Die Bedingingverteenwoordigers van Partye

Uit bogenoemde is dit duidelik dat daar 'n onderhandelings-verpligting en goeie trou verpligting bestaan by die partye. Die verpligting om te onderhandel kan verder slegs ontstaan in 'n situasie waar daar 'n diensverhouding bestaan, dit wil sê 'n werkgewer-werknemer verhouding. Die vraag ontstaan nou met watter bedingingsverteenwoordiger (vakbond) so 'n werkgewer verplig is om te onderhandel. In hierdie verband kan die volgende gevalle onderskei word, naamlik: (VAN JAARSVELD et al (1992 - 156)

#### Die meerderheidsbenadering ("majoritarianism")

Hiervolgens is die werkgewer slegs verplig om met die vakbond te onderhandel wat die meerderheid werknemers se steun geniet, gewoonlik 50% plus 1. In so 'n geval kan die vakbond met meerderheidsteun as alleenagent ("sole bargaining agent") optree. Vroeë beslissings van die Nywerheidshof het voorkeur aan hierdie meerderheidsmodel vir kollektiewe bedinging verleen, en is meestal gebaseer op die oorweging dat die meerderheidsbenaderingmodel die belange van nywerheidsvrede en werkplekstabiliteit die beste dien. Voorbeelde van beslissings sluit in: UAMAWU v Fodens (1983) 4 ILJ 212 (NH); MWU v African Products (Edms) Bpk (1987) 8 ILJ 401 (NH); Ngiba and Others v Van Dyck Carpets



(Pty) Ltd and Another (1988) 9 ILJ 453 (NH); Luthuli and Others v Floritime (Pty) Ltd and Another (1988) 9 ILJ 287 (NH).

### Die Pluraliteitsbenadering ("pluralism")

Hierdie benadering verplig die werkgewer om met elke vakbond wat substantiewe steun geniet of genoegsaam verteenwoordigend van die werknemers is, te onderhandel. Dit sal telkens die geval wees indien die betrokke vakbond 30% of meer werknemersteun geniet. NUTW v Rotex Fabrics (Pty) Ltd and another (1987) 8 ILJ 841 (NH).

### Die "Allcomers"-benadering

Hierdie benadering impliseer dat die werkgewer verplig is om met elke vakbond in die onderneming, hoe gering sy ondersteuning ook al is, te onderhandel. Die posisie wat die Nywerheidshof in hierdie verband aanvaar het kom voor in die beslissing Natal Baking and Allied Workers Union v BB Cereals (Pty) Ltd and Another (1989) 10 ILJ 870 (NH), waar die hele konsep van die meerderheidsbeginsel uitgesluit is, en dat individuele werknemers geregtig is om direk met die Werkgewer te onderhandel/konsulteer. Die Hof het in werklikheid besluit dat enkele werkers aanspraak kan maak op individuele bedinging met die werkgewer. Gevolglik kan afgelei word dat die werkgewer verplig is om met minderheidsvakbonde te onderhandel. Die gevolgtrekking kom neer op 'n waninterpretasie van paragraaf (j) van die onbillike arbeidspraktykdefinisie, omdat die paragraaf geen verpligting plaas om met enige van sy werkers te beding nie, maar slegs die individuele werknemer se reg tot assosiasie beskerm. Gevolglik beteken voldoende verteenwoordiging nog steeds dat die vakbond nog meerderheidsteun in die bedingingseenheid behoort te geniet en dat 'n werkgewer, wat verkies om slegs met 'n meerderheidsvakbond te onderhandel, nie aan 'n onbillike arbeidspraktyk skuldig is nie.

Daar word egter gevalle erken wat 'n afwyking is van die plig om met 'n meerderheidsvakbond of voldoende verteenwoordigende vakbond te onderhandel, naamlik waar 'n vakbond 'n spesifieke belang verteenwoordig wat voortvloei uit faktore soos spesiale vaardighede, aard van die werk, polities-, religieuse- of kulturele affiliasies.

## 2.9 KOLLEKTIEWE BEDINGINGFORUMS OF VLAKKE

Soos hierbo bespreek, blyk dit dat die huidige tendens in die Nywerheidshof is om 'n algemene plig te verkies vir 'n werkgewer om met 'n verteenwoordigende vakbond te onderhandel. Dit impliseer egter 'n reeks vrae met betrekking tot die vlak van onderhandeling in soverre dit verplig word al dan nie en watter spesifieke vlak dit behoort te geskied.

Die antwoord hierbo word verskaf na aanleiding van 'n paar Nywerheidshofbeslissings in verskillende omstandighede:

Besaans Du Plessis (Pretoria Foundaries) (Pty) Ltd v NUMSA (1990) 11 ILJ 690 (AAH)

In hierdie geval was die Hof bereid om bedinging te verplig om op nywerheidsraadvlak te laat plaasvind indien daar 'n element van onbillikheid teenwoordig is by een van die partye. Die applikant het redes aangevoer waarom bedinging op nywerheidsraadvlak moet plaasvind, terwyl die respondent teen argumente aangevoer het waarom hy bedinging op ondernemingsvlak verkies. Die kwessie hier te sprake was een van taktiek en in die gegewe omstandighede het die applikant hom nie skuldig gemaak aan 'n onbillike arbeidspraktyk om nie toe te gee aan die respondent se versoek nie. Die Hof het derhalwe verklaar dat die keuse van die bedingingsforum (-vlak) aan die bedingingsmag van die partye oorgelaat moet word en dat dit onwenslik vir 'n Hof is om in die afwesigheid van onbillikheid, in te meng

in die verhouding tussen die partye onder bogenoemde omstandighede. Die redes vir hierdie beslissing kom op die volgende neer:

- die onderwerp van onderhandeling op ondernemingsvlak was dieselfde as op nywerheidsvlak, wat lei tot die duplisering van kollektiewe bedinging;
- die werkgewer neem direk deel in onderhandelinge op nywerheidsraadvlak;
- die werkgewer nie in staat sal wees om in goeie trou op beide vlakke te onderhandel nie, en
- die onderhandelinge op nywerheidsraadvlak 'n geldige alternatief tot ondernemingsvlak-onderhandelinge is.

SEAWU v B.R.C. Weldmesh (1991) 12 ILJ 1304 (NH)

In hierdie saak het die werkgewer geweier om met die vakbond op ondernemingsvlak te onderhandel aangesien onderhandelinge reeds op die vlak van die nywerheidsraad plaasgevind het. Die Hof beslis egter dat die weiering 'n onbillike arbeidspraktyk is en kontrasteer gevolglik met die Besaans du Plessis saak soos hierbo vermeld. Die redes is soos volg:

- die werklike lone en diensvoorwaardes soos van toepassing in die betrokke aanleg is nie ingesluit in die sake wat by die nywerheidsraad onderhandel word nie
- die werkgewer het nog nooit deelgeneem en kan nie deelneem in nywerheidsraad onderhandelinge nie
- die onderhandelinge op nywerheidsraadvlak is nie 'n geldige alternatief tot ondernemingsvlak-onderhandeling nie. Die benadering in hierdie saak is om vas te stel of die inhoud wat op nywerheidsraadvlak onderhandel word, gelykstaande is in enige betekenisvolle sin met die inhoud wat die werkgewer verplig is om te onderhandel met die vakbond. In die toepassing van die benadering is die werkgewer verplig

om werklike lone en diensvoorwaardes met sy werknemers te onderhandel. Indien die verpligting vergelyk word met die wat op nywerheidsraadvlak onderhandel word, is daar egter geen betekenisvolle vergelyking.

Welke geval die werkgever 'n verpligting het om op ondernemingsvlak te onderhandel, sal afhang van die omstandighede van toepassing in sy spesifieke situasie. Die volgende faktore kan aangewend word as 'n riglyn wanneer 'n bepaalde situasie evalueer word.

- Bepaal die nywerheidsraadooreenkoms minimumlone en diensvoorwaardes of werklike lone. Indien dit slegs minimum voorwaardes neerlê, sal daar 'n behoefte wees vir ondernemingsvlak-spesifieke onderhandelinge.
- Wat is die praktyk in die onderneming ten opsigte van die lone wat bepaal word in die nywerheidsraad? Indien hierdie voorwaardes afwyk van die in die nywerheidsraad, sal dit die vereiste vir ondernemingsvlak-onderhandelinge bevestig.
- Is daar wesentlike verskille tussen die diensvoorwaardes van toepassing in die ondernemingsvlak met diensvoorwaardes in die nywerheid in die algemeen? 'n Duidelike verskil sal ondernemingsvlak-onderhandelinge bevorder.
- Tot watter mate word die werklike besorgdhede en belange van beide partye verteenwoordig en kollektief beding in die nywerheidsraad. Hoe meer verwyderd hierdie belange van die bedingingsproses is, hoe groter die aanduiding vir ondernemingsvlak-onderhandeling.
- Bestaan daar enige spesiale faktore van toepassing op die nywerheid wat 'n invloed op die situasie sal hê? Word die nywerheid se belange beter gedien deur ondernemingsvlak- of nywerheidsraad-onderhandelinge?

- Watter effek sal 'n weiering om op ondernemingsvlak te onderhandel uitoefen op die werkgewer se verhouding met sy werknemers of arbeidsvrede by die aanleg.

SACCAWU v Interfare (Pty) Ltd and others (1991) 12 ILJ 1313 (NH)

In hierdie geval was die Hof nie bereid om in te meng in die kollektiewe bedingingsproses deur voor te skryf op watter vlak die onderhandeling moet plaasvind nie. Dit beteken dat in sekere gevalle die Hof bereid is om bedinging op 'n spesifieke vlak te verplig en in ander gevalle, die opvatting van vrywilligheid in kollektiewe bedinging te benadruk.

'n Analise van hierdie sake suggereer die moontlikheid van 'n verwarring van die basiese onderskeiding tussen regte kwessies en belange kwessies.

Dat daar 'n plig is om te onderhandel in sekere omstandighede is reeds bevestig, en 'n geskil tussen die partye rakende hierdie kwessie, is 'n geskil van regte waarin die Hof toepaslik tussenbeide kan tree.

Die keuse van die toepaslike bedingingsvlak, is egter self 'n onderwerp vir onderhandeling, en tesame met ander prosedure kwessies soos die afbakening van die onderhandelingsseenheid en onderhandelingsprosedures, in wese 'n belange kwessie wat oorgelaat word aan die bedingingsmag van die partye, en sal die Hof nie inmeng nie.

Dit is ook verder belangrik om in gedagte te hou dat 'n party tot die kollektiewe bedingingsproses die reg het om van die ander party te verwag om in goeie trou te onderhandel. Dit impliseer in die konteks van hierdie onderwerp dat daar van 'n party vereis word om voorstelle rakende toepaslike bedingingsvlakke behoorlik te oorweeg,

toepaslik sal reageer en sy eie posisie dienooreenkomstig sal regverdig. Waar 'n party dus weier of versuim om in goeie trou die kwessie te beding, sal dit die Hof oorloof om tussenbeide te tree op die basis van kwadetrou bedinging.

Gebaseer op die Interfare beslissing, sal die Hof nie vlakke van bedinging bepaal waar kooperatiewe herstrukturering plaasvind as gevolg van besigheid rasionaal in teenstelling van byvoorbeeld omseiling, ignorering of ondermyning van 'n bedingingsvakbond nie. Hierdie beslissing beklemtoon verder twee belangrike oorwegings waneer vlakke van bedinging reeds bestaan:

- waar gesentraliseerde onderhandeling ten opsigte van meervoudige-aanleg ("multi-plant") situasies reeds ooreengekom is, moet voorwaardes vir hierdie reëling uitgespel word, byvoorbeeld, waar meervoudige aanlegte nog steeds voortbestaan as dogtermaatskappye of dat die hoofkantoor steeds effektiewe bestuurskontrole uitoefen vir filiale of dat die vakbond voortgaan met meerderheidsverteenvoording in elk van die aanlegte
- die voorsiening van meganismes of prosesse om gesentraliseerde reëlings te wysig as gevolg van koöperatiewe herstrukturering.

Desnieteenstaande die feit dat die keuse van die bedingingsvlak oorgelaat moet word aan die partye, sal die uiteindelijke vlak van bedinging afhanklik wees van die gegewe omstandighede in 'n spesifieke land, nywerheid, konglomeraat van maatskappye, maatskappy-struktuur, vakbondfederasie, vakbond en werknemer. Daar bestaan geen optimale struktuur vir alle bedingingsverhoudinge nie. Soortgelyk kan geen oorsese bedingingstrukture van toepassing gemaak word in plaaslike situasies nie: Verder sal

die voordele of nadele argumente van die toepaslike bedingingsvlak die self-belange aard van die debat wat sentreer rondom die bedingingsmag van die party, ignoreer.

Die beste prosedure vir die beskerming van die onafhanklikheid van die partye betrokke in die bedingingsproses, blyk te wees dat die partye toegelaat word om deur wedersydse ooreenkoms, die vlak waarop kollektiewe bedinging behoort plaas te vind, te bepaal.

## 2.10 VERSKEIE BENADERINGS TEN OPSIGTE VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

ANSTEY (1991: 111 --114) wys daarop dat vier sub-prosesse in 'arbeid-bestuur onderhandelinge voorkom in die klassieke werk van Walton and McKersie (1965).

Verdelende bedinging waardeur suiwer konflik van belange besleg word. Hierdie benadering vind plaas wanneer bestuur en die vakbond in opponerende posisies verkeer en 'n wins vir die een party 'n verlies vir die ander party verteenwoordig. Die bedingingitems word geklassifiseer as kwessies as gevolg van hulle ekonomiese aard wat gewoonlik lone, diensvoorwaardes en sosiale byvoordele insluit. Behalwe ekonomiese kwessies, wys Bendix (1989:90) daarop dat die partye ook konflikterende standpunte inneem met betrekking tot die regte en verpligtinge van die partye, soos byvoorbeeld dissiplinêre, griewe en personeelinkorting prosedures.

Die uitoefen van verdelende bedinging sluit die gebruik van magtaktieke in en strategieë om die opponent se posisie te verskuif, vanaf 'n wen-verloor oriëntasie, na 'n kompromie punt wat naastenby ooreenkom met sy eie en lei tot 'n "wen-'n-bietjie, verloor-'n-bietjie" posisie. Die benadering sentreer rondom die verskillende posisies van die partye wat beredeneer word, ten volle gemotiveer word en

geregverdig word deur die partye, en waar bedingingstaktiek gerig is op die vordering skuiwe van die partye ten opsigte van die kwessies ter sprake. Die bedingingsbenadering word gekenmerk deur 'n proses wat sleutelfases behels soos voorbereiding, die opening van die onderhandelinge, die bedingingsproses self en die afsluiting met 'n ooreenkoms.

Integrerende bedinging vind plaas wanneer die partye dieselfde voorkeur het vir 'n suksesvolle uitkoms of eweveel besorgd is om 'n probleem op te los. Gemeenskaplike probleme word dus opgelos wat strewe na 'n wen-wen posisie. In hierdie benadering word konsessies gegee en konsessies gewen sodat beide partye beweeg vanaf 'n status-quo situasie na 'n beter posisie. Die teenwoordigheid van konflik is minimaal en die items onderhewig aan integrerende bedinging word beskryf as probleme, wat sake insluit soos possekuriteit, prosedures, byvoordele en bevordering. 'n Gesamentlike poging word deur die partye aangewend om die beste oplossing vir die spesifieke probleem te vind. Met die probleemoplossingbenadering word spesifieke stappe gevolg wat die erkenning en identifisering van die probleem, die soeke na alternatiewe, die evaluering en vergelyking van alternatiewe, die eindoplossing ooreengekom en die finale plan van aksie bepaal, insluit.

Suksesvolle integrerende bedinging vind plaas wanneer beide partye in 'n hoë mate gemotiveerd is, die probleem belangrik genoeg ag om hulle verskille opsy te skuif, vrye toegang tot inligting bestaan en effektiewe kommunikasie tussen hulle heers in 'n klimaat van vertroue en ondersteuning.

Houding-struktureringbenadering waardeur die partye poog om mekaar se houdinge te beïnvloed en die verhouding tussen hulle wil aanpas. BENDIX (1989 : 92) beskryf hierdie benadering as 'n strategie om bedinging te fasiliteer deur pogings van een party om die verloop van



die onderhandeling te beïnvloed deur subtiel die verhouding tussen die partye te verander, en gevolglik hulle houding teenoor mekaar. Die doelwit van die pogings is om die ander party se houding meer buigsaam/vatbaar te maak vir die oorweging van betrokke eise, wat insluit die vervanging van vyandigheid met vriendskap, wantroue met vertroue en kompetisie met samewerking.

Alternatiewelik, kan houding-strukturering 'n klimaat skep in verdelende bedinging rakende 'n aantal kwessies, en in hierdie verband, gesien word as essensiële element van die totale bedingingsproses.

Intra-organisatoriese bedinging waardeur elke party poeg om interne konsensus te bereik, en vorm deel van die kollektiewe bedingingsproses. BENDIX (1989:93) beklemtoon die behoefte wat bestaan dat beide vakbond en werkgewer eers intra-organisatoriese bedinging moet deurvoer en ooreenkom alvorens bedinging met die ander party kan plaasvind. Intra-organisatoriese bedinging word onderneem deur lede van dieselfde organisasie, aangesien individuele lede ook verskillende behoeftes, belange, waardes en perspies het, wat aangepas moet word alvorens 'n eenvormige benadering of samehorige strategie saamgestel kan word. Konsensus word bereik ten opsigte van doelwitte, weerstand kwessies, konsessie areas en items wat nie onderhandelbaar is nie.

Daarvolgens word 'n mandaat geformuleer wat ook buigsaam en aanpasbaar behoort te wees soos wat die onderhandelinge met die ander party vorder.

## 2.11 KONFLIK AS BEGRIP EN SY ROL IN KOLLEKTIEWE BEDINGING

### 2.11.1 Konflik as begrip

ANSTEY (1991:4) wys daarop dat die oorsaak van latente konflik sy oorsprong het in 'n verhouding, wanneer die partye tot daardie verhouding glo dat hulle verwagtinge nie gelyktydig bevredig kan word nie of dat daar 'n waargenome afwyking bestaan in hulle waardes, behoeftes of belange en manifesteer konflik homself wanneer die partye hulle mag doelbewus aanwend in 'n poging om mekaar te neutraliseer, verslaan of te elimineer om sodoende hulle eie belange in die kollektiewe bedingingsproses te beskerm. In hierdie verband sal geen kollektiewe bedinging plaasvind indien daar geen gemeenskaplike belang tussen werkgewer en werknemer bestaan nie. Verder sal daar geen noodsaaklikheid wees om te beding, indien daar geen konflik van belange bestaan nie.

Om sekere dimensies van konflik te verstaan, verwys ANSTEY (1991: 5-7) na 'n paar skrywers soos volg:

#### Die legimiteit van konflik

HIMES (1980) sê konflik is 'n legimiteerde proses waarbinne gemeenskappe oor tyd 'n stryd voer tussen die spanninge van konflik en samewerking. Gedurende hierdie periode word buigsame norme vasgestel wat die uitdrukking van konflikgedrag beperk en afwykings van die standaard straf. Die kriteria wat gebruik word om aanvaarde konflikgedrag te beheer vloei voort uit tradisie, kollektiewe en politieke beleid.

#### Funksionele en wanfunksionele konflik

Vroeë skrywers was van mening dat konflik primêr 'n ontwrigtende en wanfunksionele verskynsel was, en moes konflik ten alle koste vermy word. COSER (1956-1957) het egter daarop gewys geen groep sonder konflik kan bestaan nie.

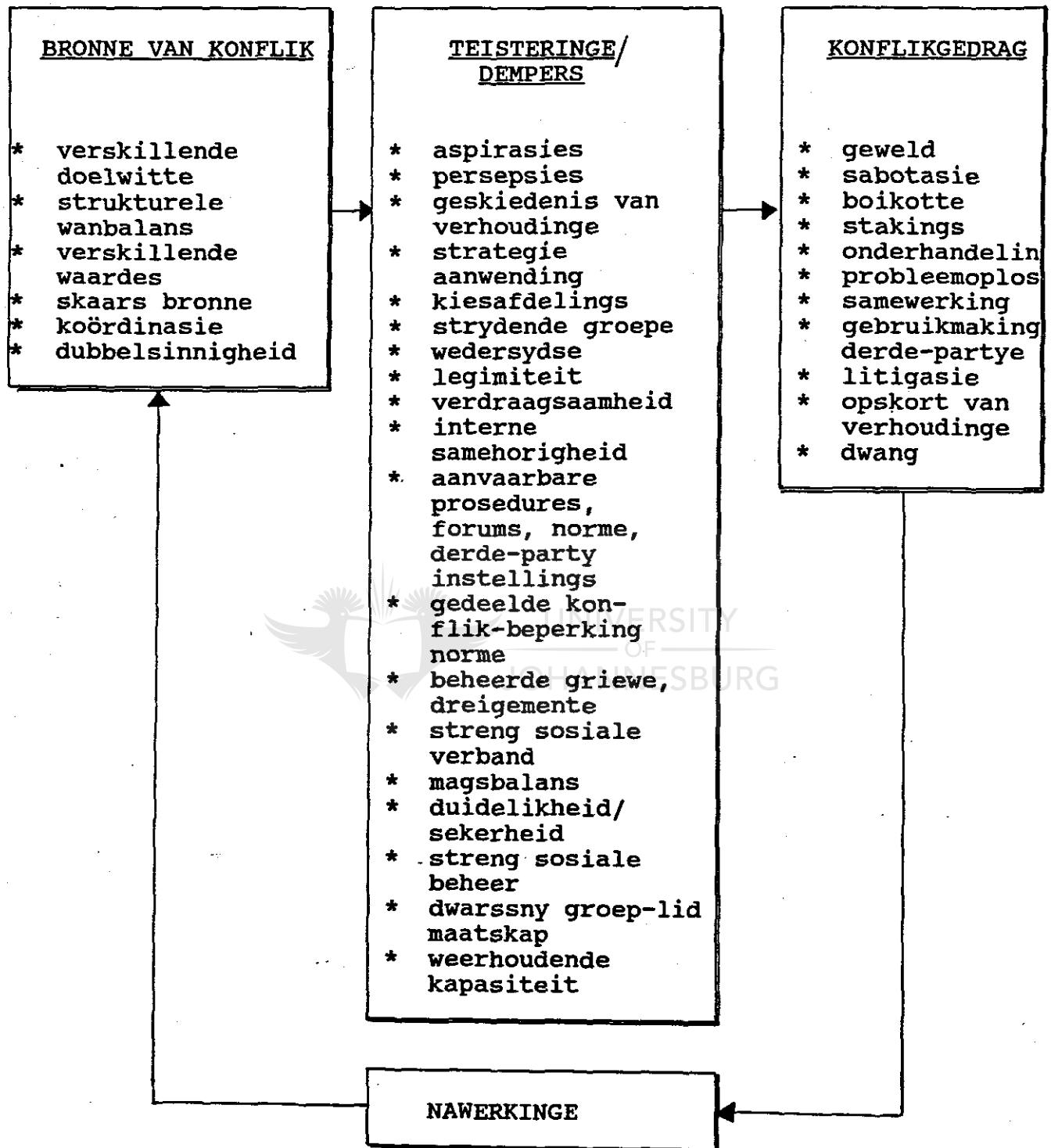
Beide konflik en samewerking bou die verhoudinge tussen partye, alhoewel konflik per sé nog funksioneel of wanfunksioneel kan wees.

DEUTSCH (1973) gaan egter verder en onderskei tussen vernietigende en produktiewe konflik. Eersgenoemde bestaan wanneer prosesse gebruik word om konflik te laat toeneem om beide partye te vernietig. In so 'n proses word die partye se kapasiteit om sy doelwitte te bereik erg gekortwiek. Produktiewe konflik daarenteen is daarop gemik om deur probleem-oplossing, kreatiwiteit en innovering ander maniere te vind wat interaksie stimuleer en inter-verhoudinge bevorder deur kommunikasie, vertroue, sensitiwiteit en begrip. Vanuit hierdie perspektief, is dit nie konflik per sé wat funksioneel of wanfunksioneel beskou word nie, maar hoe dit gehanteer word.

Konflik kan verder onderverdeel word volgens 'n strukturele en -prosesmodel (THOMAS 1976) soos aangebied deur Anstey (1991: 12-14). Die strukturele-model fokus op faktore soos persoonlike ontvanklikheid, sosiale druk, bedingingsprosedures en reëls, aansporings en hulle invloed op konflikgedrag. Die prosesmodel, op sy beurt, fokus op die interne dinamiek van konflik gebeure en aksies. Die twee modelle is egter onderling verbind waarin die strukturele veranderlikes die proses dinamiek in toom hou en vorm, terwyl kennis van die proses dinamiek help om die uitwerking van strukturele veranderlikes te voorspel. Binne hierdie tweeledige-model moet die bronne van konflik, konflikgedrag en die gevoelens van die partye geïntegreer word. DESSLER (1980) gee 'n konsepsuele raamwerk, en word hieronder weergegee in vertaalde vorm, om 'n holistiese begrip van konflik te voorsien. (FIGUUR 2.1).

#### 2.11.2 Die rol van konflik in kollektiewe bedinging

Soos reeds bo bespreek is, sal konflik, indien dit reg



FIGUUR 2.1

'n Konsepsuele raamwerk om konflik te verstaan. Dessler (1980)  
(aangepas uit Ansley 1991:14)

gehanteer word, bydra om groei, innovering en verandering te stimuleer en verbeteringe in die onderneming of bedryf te bewerkstellig. Die aanvaarding van konflik deur die partye en die ooreenkoms om te beding sal juis hierdie doelwit dien. Daar is byvoorbeeld 'n interafhanklikheid in die arbeid-bestuur verhoudinge. Terwyl hulle verskillende doelwitte het in soverre bestuur geduring poog om die eenheidskoste van produksie te verlaag, en werkers om maksimum opbrengste van hul belegging in arbeid te versker, het beide partye 'n wedersydse behoefte vir volgehoue produksie indien hulle hul doelwitte wil bereik. Hierdie interafhanklikheid produseer 'n inherente en deurlopende konflik - beide kan nie toelaat om hulle verhouding te vernietig nie ten spyte van die feit dat hulle doelwitte verskil. Die skaars bronne faktor verplig dus 'n konflikterende verbinding tussen die partye. Hulle is nie in staat om hulle behoeftes op 'n ander plek te bevredig nie, maar moet poog om dit in die interaksie met mekaar te bevredig. Die bronne van konflik verteenwoordig dus die kenmerke van 'n situasie wat na konflik mag lei en sluit groepering in soos skaars bronne, verskillende doelwitte, ens. Konflikgedrag op sy beurt kan weer verskillende vorme aanneem en geklassifiseer word in wedywering, vermyding, insiklikheid, ooreenkoms en samewerking. Die vorm wat konflikgedrag uiteindelik aanneem, is die produk van verskeie gematigde invloede wat die mate waarin die konflik ervaar word, bepaal en hoe die partye die kwessie benader in die konteks van hulle wyer verhouding. Die manier waarop die konflik opgelos word, is reeds bespreek, en sluit in die wen-verloor, verloor-verloor en wen-wen benaderings.

Indien konflik nie gereguleer word tussen die partye nie in die interaksie met mekaar, sal konflik egter groei in intensiteit en grootte. Wanneer dit gebeur is daar merkbare veranderinge wat intree in die optrede van die opponerende partye: perspies verander, taktieke

verander, die aard van hulle eise word gemodifiseer en die interne dinamiek van elke party word fundamenteel aangepas.

ANSTEY (1991: 52-58) verwys na die hoofelemente van die konflikverhogingsproses en die verskeie prosesse wat konflikverhoging bevorder. In hooftrekke is die hoofelemente soos volg:

Kwessies en eise - Soos konflik verhoog, sal die aantal kwessies vermenigvuldig. In 'n staking rakende loon, sal die loonkwessie binne 'n week opgelos word, maar meer tyd word geveer om die ander kwessies te besleg wat voortgevoel het uit die geskil, byvoorbeeld ontslagte, geweld en intimidasie. So sal spesifieke eise gedurende die roltrapproses ontwikkel in groter eise van 'n algemene aard.

Kommunikasie - In konflikverhoging sal kommunikasie tussen die partye onbetroubaar en gebrekkig raak aangesien die beskikbare kanale geïgnoreer of misbruik word en dra by tot foute, misplasing en wanpersepsie in die verhouding.

Wedersydse persepsies - Met konflikverhoging, sal konflikterende partye se persepsies van mekaar nadelig beïnvloed word en sodoende negatiewe stereotipes ontwikkel.

Taktieke - Soos konflik verhoog, is daar 'n verskuiwing vanaf probleemoplossing, oorrëding en versoening benaderings na verhoogde aksies van dwang, dreigemente en misleiding.

Groepveranderinge - Bondgenootskap binne kompeterende groepe lei tot groter samehorigheid met konflikverhoging. Verder word die groep meer taak-oriënterend, leierskap patrone skuif van demokraties na outokraties en die groep word meer hoogs gestruktureerd en georganiseer wanneer dit mobiliseer in gespreksvoering met sy teenstander. Die

gevolg is dat individuele lede van die groep meer vyandig en ekstremisties word in hulle houdinge en persepsies. Morele norme word verlaag en aanvaarbare gedragskodes word misken soos wat verskeie taktieke aangewend word om druk op die ander party toe te pas. Wanneer dit gebeur, is dit moeilik vir ander groepe om nie betrokke te raak in die konflik nie, en dra by tot 'n proses van gemeenskap polarisasie. Gedurende 'n staking in 'n brouery, het stakers die steun van jeuggroepe en die gemeenskap verkry om druk op die verkopers van bier uit te oefen en 'n poging om die druktaktiek uit te brei.

Verskeie prosesse word ook voorgestel deur ANSTEY (1991: 59-64) in die betrokke literatuur wat konflikverhoging bevorder:

gratifikasie - konflikterende groepe mag gratifikasie ontvang vir hulle gebruik van dwang taktieke in die vorm van groepsolidariteit, die opwinding en uitdaging daarin, en die gevoel van betekenisvolle betrokkenheid in 'n saak, maar kan ook bydra tot 'n verlies in identiteit, verlies in leierskaprolle vir sommige, en veranderde organisatoriese doelwitte en strukture wat dalk geen gratifikasie geleenthede inhou nie.

verstriking - In die verloop van konflikverhoging raak die partye verstrikt in die proses en gebruik hulle meer tyd, energie, geld en ander bronne in die konflik wat nodig is of regverdigbaar blyk te wees volgens eksterne standaarde. Wanneer buitestaanders ook betrokke raak, verstrikt die partye verder en elke party beskou sy aksies en gedrag noodsaaklik in die konflik.

aanhitsing - Pogings om verhoogde konflik aan te hits kan die positiewe funksionele effek hê dat die ander party optree in 'n "laakbare" manier en sodoende verkry die party wat aanhits interne solidariteit en eksterne ondersteuning vir sy saak.

leierskap en beheerde strukture - Hierdie proses is tweërlei van aard. Leiers wat in 'n sterk posisie sonder teenkanting is, kan sy volgelinge maklik in konflik-situasies inlei of uitlei. Andersyds, kan ongedissiplineerde volgelinge ook sy leiers betrek in konflik-verhoging. Die blykbare onvermoë van die ANC en Inkatha leiers om die geweld te beeëndig, dien as praktiese voorbeeld.

groepveranderinge - Dit is reeds bespreek by konflik-verhoging waar 'n afbreek in kommunikasie, stereotipes, selektiewe inligting oriëntering en interne mobilisering bydra tot 'n verlaagde kapasiteit om gedrag te evalueer en sodoende die konflikproses te laat afneem.

Gelukkig is dit so dat konflikgedrag nie vir altyd kan aanhou nie - dit moet afneem, 'n dooie punt bereik of stop. ANSTEY (1991: 85-89) is van mening dat nege redes aangevoer kan word vir die bereiking van 'n dooie punt in konflikverhoging:

- mislukking van die deurgevoerde taktieke
- uitputting van die nodige bronne
- verlies van sosiale ondersteuning
- onaanvaarbare kostes
- interne verdeeldheid van die groep
- bereiking van 'n ongemaklike situasie sonder oplossing
- realisering dat die situasie vinnig verder sal verswak indien skikking nie gevind kan word nie
- organisatoriese konservatisme

## 2.12 REGULERING VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING DEUR MAG

Die bedingingsproses word beïnvloed deur verskeie elemente soos oorreding, konflik en vertroue, en is interafhanklik van mekaar. Anstey (1991: 114-115) gebruik LEWICKI en LITTERER (1985) se definisie om mag te beskryf:



"die vermoë om die ander party dinge te laat doen wat hy nie normaalweg doen nie deur die beheer van opsies wat hulle waarneem om gevolg te word deur hulle".

NIEUWMEIJER et al (1991: 20-15) is van mening dat mag ingedeel kan word in drie tipes:

- i. die vermoë van een party om 'n ooreenkoms te bereik volgens sy eie voorwaardes
- ii. die verhouding en aksies van die partye ten opsigte van die verdeling van mag tussen party A en party B
- iii. die weerstand wat party B moet oorbrug sodat iets bereik kan word, dit wil sê die vermoë om die bedingingsresultaat te beïnvloed.

BENDIX (1989: 84-85) sê dat alhoewel die gemeenskaplikheid van belange die basis vorm van kollektiewe bedinging, konflik die rede vir bedinging, sal mag beskryf word as die dryfveer daarvoor. 'n Verhouding tussen die partye sal dus nie tot stand kom tussen die partye nie, indien die partye nie van mening is dat albei partye min of meer gelyke mag besit nie. Die opbouing van mag is 'n proses wat plaasvind in kollektiewe bedinging en word beïnvloed deur basiese elemente soos

- i. die manipuleerders, onderhandelaars en magbouers
- ii. die bronne van mag en kanale waardeur mag uitgevoer word
- iii. die doelwitte van magsbou, en
- iv. die struktuur van mag, byvoorbeeld geslote sisteme, outokraties, demokraties en die politieke arena.

[MINTZBERG 1983:3 soos aangehaal deur Nieuwmeijer et al (1991: 20-16)]

'n Vakbond wat sy mag verkry deur sy lede en die kollektiewe bedreiging wat dit inhou vir die onttrekking van arbeid, kan makliker die mag van die werkgewer teëwerk. Dit is juis die vertoning van gesamentlike werknemer/-vakbondmag, in die vorm van 'n moontlike stakingaksie, wat die werkgewer verplig om 'n bedingingsverhouding met werknemers tot stand te bring. Die kollektiewe bedingingsproses berus hoofsaaklik op die aaneenlopende magspel tussen die partye, en omdat die magsbalans in 'n toestand van deurlopende wisseling verkeer, is kollektiewe bedinging 'n dinamiese proses waarin die reëls van die spel van tyd-tot-tyd mag verander.

ANSTEY (1991) en NIEUWMEIJER et al (1991) verwys na die bronne van mag en sy oorsprong. Die klassifisering is soos volg:

Formele autoriteit - dit is afkomstig uit 'n gevestigde posisie binne 'n organisasiestruktuur wat besluitneming prerogatiwe behels, soos wat 'n bestuurder in 'n onderneming geniet.

Kundige/inligtingmag - dit is gebaseer op inligting of vaardighede in 'n gegewe situasie.

Assosiatiewe-mag - dit is afkomstig van 'n assosiasie met andere wat mag het soos 'n wandelgangpolitikus.

Bronnemag - dit is gebaseer op die beheer oor waardevolle bronne, die vermoë om andere daarvan te weerhou of andere te forseer om hulle bronne aan te wend.

Prosedure-mag - dit is gebaseer op die beheer oor prosedures waardeur besluite gemaak word, soos die vermoë om vergaderings te vertraag as gevolg van tegniese aspekte van 'n konstitusie.

Sanksie-mag - dit is gegrond op die vermoë om inbreuk te maak op andere se vermoë om hulle belange te realiseer.

Hinderlike mag - dit kom voor in die vermoë om ongemak/-ongerief by die ander party te veroorsaak, maar skiet te kort in die kapasiteit om direkte sanksies toe te

pas, byvoorbeeld werkstopsetting in plaas van 'n staking.

Gewoonte-mag - dit is gegrond op die bewusmaking dat dit makliker is om die status-quo te handhaaf as om die situasie te verander.

Morele mag - dit is afkomstig in die beskouing om op algemeen aanvaarbare waardes staat te maak.

Persoonlike mag - dit het sy oorsprong in 'n aantal persoonlike eienskappe wat ander bronne van mag versterk, soos selfvertroue, vasberadenheid, uithouvermoë, woordvaardigheid en bekwaamheid om probleme op te los.

Bogenoemde bronne van mag word gewoonlik aangewend in spesifieke vorme van mag in gegewe situasies. Binne die arbeidsverhoudinge-arena maak bestuur staat op die volgende bronne van mag: die produksieproses en indiensneming, beheer oor aansporing skemas en finansiële inligting, koalisie met ander werkgewers en nywerheidsaksie. Arbeid se bronne van mag is gewoonlik gesetel in die grootte van die vakbondlidmaatskap, beheer oor sleutelvaardighede, teenwoordigheid in strategiese nywerhede, finansiële bronne soos stakingsfondse, koalisies met ander vakbonde en nywerheidsaksie.

Verder het beide partye toegang tot ander magsbronne soos die media, die gebruikmaking van howe, bedingingsvaardighede en nasionale/internasionale druk.

Alhoewel daar ook ander elemente van mag bestaan, begin die kollektiewe bedingingsverhouding by konflik en is afhanklik van die gebruik van mag en, ten spyte dat die verhouding van die partye self kan lei tot groter samewerking, sal 'n element van antagonisme altyd bestaan.

## 2.13 SAMEVATTING

Kollektiewe bedinging is 'n formele en twee-rigting proses van onderhandeling tussen werkgewers en werknemers waardeur

die partye poog om hulle verskillende behoeftes, belange en oogmerke te balanseer. Kollektiewe bedinging is die mees belangrike uitkoms van 'n kollektiewe bedryfsverhouding en is 'n sentrale tema in arbeidsverhoudinge. Waarskynlik die mees kritieke deel van kollektiewe bedinging is loononderhandelinge.

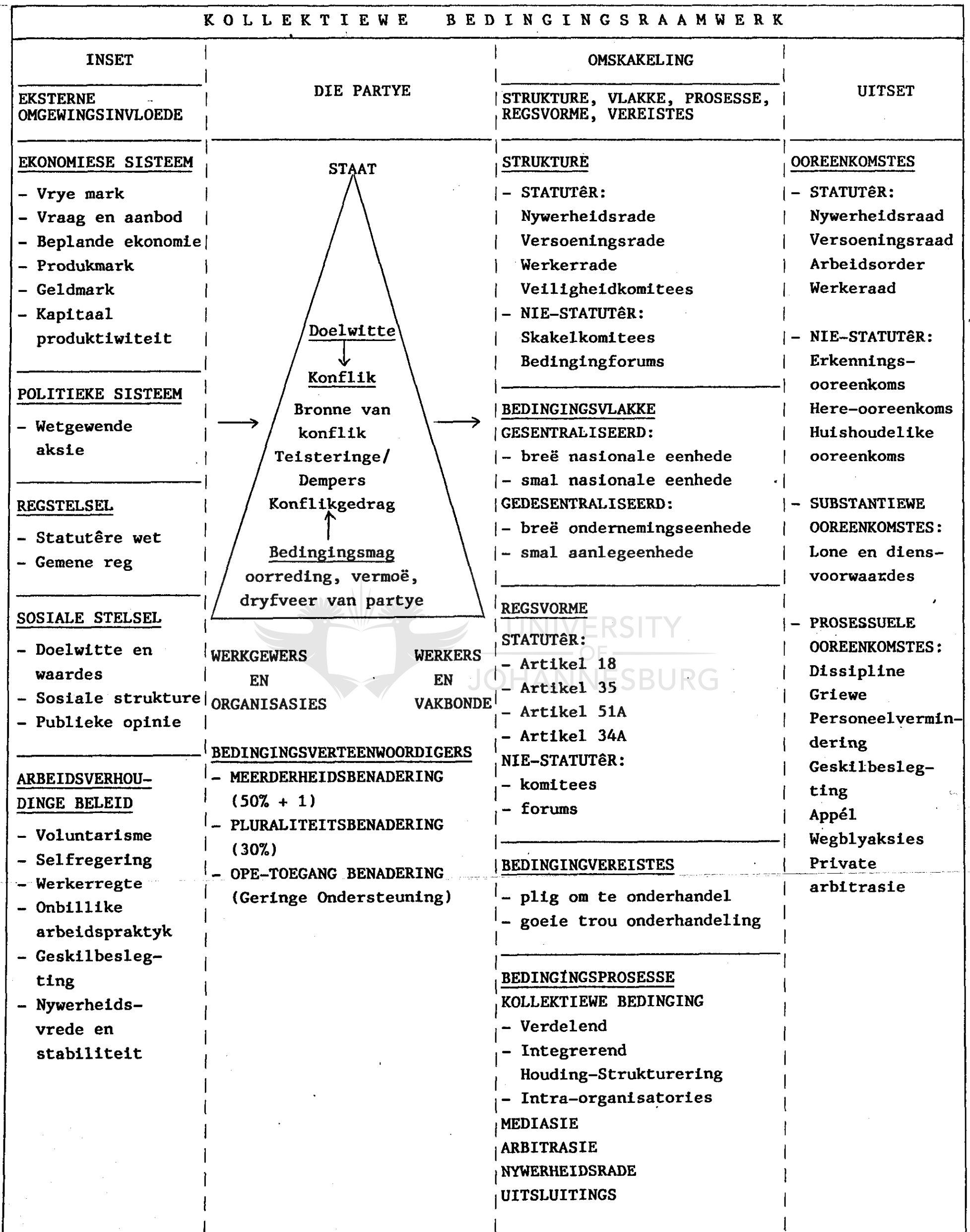
Die basis van kollektiewe bedinging is die gemeenskaplike belang wat werkgewers en werknemers het in die toekoms van die individuele onderneming en die ekonomie as 'n geheel. Maar die belange van werkgewers en werknemers is ook verskillend en dit lei tot konflik. As gevolg van die gemeenskaplikheid van belange, probeer werkgewers en werknemers om die konflik in bedwang te hou op 'n funksionele wyse wat uiting vind in die verskeie instellings van kollektiewe bedinging. Omdat werknemers kombineer in verenigings (vakbonde) om die mag van werkgewers te ewenaar, word kollektiewe bedinging gewoonlik geïnisieer deur die vakbonde.

Konflik ontstaan gewoonlik as gevolg van die verdeeldheid oor die aanwending van skaars bronne (gewoonlik geld) en as gevolg van die feit dat werkgewers en werknemers verskillende belange en oogmerke het, byvoorbeeld maksimale wins teenoor werksekuriteit, en verskillende sieninge ten opsigte van werk. Alhoewel daar verskillende maniere bestaan om konflik te hanteer, is kollektiewe bedinging die mees algemene gebruik in arbeidsverhoudinge aangesien dit gelyke status aan die bedingingsparty verleen. Alhoewel die partye gelyke status besit, kan mag beskryf word as die dryfveer agter kollektiewe bedinging. Geen party sal betrokke wil raak in 'n kollektiewe bedingingsreëling, indien dit nie die ander sien wat gelyke mag besit nie. Die mag van werknemers vind uiting deur kollektiewe aksie, en gewoonlik deur middel van vakbonde.

Die doel van kollektiewe bedinging is om ooreenkoms deur onderhandeling te bereik, maar die aanwending van mag, of ten minste die bedreiging of vermoë om mag te gebruik, beïnvloed die bedingingsproses. Die reg tot staking en uitsluiting word gesien as deel van die normale kollektiewe bedingingsproses en word internasionaal erken as regmatige vorme van ekonomiese druk. Hierdie regte is egter nie onbeperk nie. Die implisiete gevaar van nywerheidsaksie of ander vorme van ekonomiese druk dien as aanmoediging vir hierdie partye om oplossings en kompromie te vind.

Kollektiewe bedinging is 'n formele verhouding wat 'n formele ooreenkoms vereis wat die bedingingkwessies reël. Die interaksie vind dus plaas binne 'n raamwerk van ooreengekome reëls en prosedures, gewoonlik tussen 'n werkgewer of groep werkgewers en 'n vakbond of groep vakbonde. Binne hierdie prosedurele raamwerk vind onderhandelinge plaas rakende substantiewe kwessie, byvoorbeeld lone en diensvoorwaardes. Dit is egter ook moontlik dat die inhoud van kollektiewe bedinging wyer strek as net sake soos griewe, dissiplinêre en personeelvermindering prosedures, en selfs kwessies soos opleiding, gesondheid en veiligheid insluit. Politieke, sosiale en breë ekonomiese kwessies mag ook deel vorm van die bedingingsagenda.

FIGUUR 2.1 voorsien 'n skematiese voorstelling van die kollektiewe bedingingsraamwerk.



FIGUUR 2.2 KOLLEKTIEWE BEDINGINGSRAAMWERK

(Aangepas uit Finnemore en Van der Merwe (1986: 19))

## HOOFSTUK DRIE

DIE PROFIEL EN AFBAKENING VAN DIE SUID-AFRIKAANSE  
TEKSTIELBEDRYF3.1 INLEIDING

Die verhandelingsstudie se oogmerk is om 'n enkele bedingingsraamwerk vir die bedryf te skep en voorstelle dien-ooreenkomstig te maak vir die partye om sodoende inhoud te verskaf vir 'n rasionele arbeidsverhoudingestruktuur vir die bedryf. Om hierdie ondersoek beter te verstaan, asook die motivering vir so 'n forum, is dit belangrik om die profiel en bedryfstruktuur van die Tekstielbedryf te ondersoek, aangesien 'n analise daarvan 'n verwysingsraamwerk verskaf waarvolgens:

- i. die bestaande bedingingskanale binne die Tekstielbedryf daarmee in verband gebring kan word; en  
(Sien diagram, p. 193, 195 - 199, 244 - 249)
- ii. die voorgestelde bedingingsstrukture van beide die werkgewers en vakbond daarmee vergelyk kan word.  
(Sien diagramme, p 135, 139 en pp. 252 - 259)

Die profiel van die Tekstielbedryf sal ondersoek word met klem op die volgende sleutelpunte: veselvoorsiening, gareproduksie, weefstowwe, tapyte, indiensneming en opleiding, buitelandse handel, investering, enkele groot maatskappyprofile en huidige ontwikkelinge en toekomstige vooruitsigte. Daarna sal aandag gegee word aan die bedryfstruktuur volgens ekonomiese vervaardigingsbedrywig-hede en die identifikasie van tekstielstowwe wat uiteindelik die Tekstielbedryf onderskei van ander bedrywe/nywerhede.

Volgens die publikasie EIU TEXTILE OUTLOOK INTERNATIONAL (1992: 88) word die Suid-Afrikaanse Tekstielbedryf gekenmerk deur 'n hoë mate van geografiese konsentrasie en

vertikale integrasie. Vier kusstreke (Durban, Kaapstad, Port Elizabeth en Oos-London) dra by tot 75 persent van die bruto uitset van die bedryf. Die bedryf word gedomineer deur 'n paar groot vertikaal geïntegreerde maatskappy-groepe, tewete Frame Consolidated Textiles, Da Gama Textile, Romatex Industrials, Tongaat Textiles, Anglo Vaal Textiles en Industex.

Alhoewel Suid-Afrika die wêreld se vierde grootste wolvervaardiger is, bestaan die Tekstielbedryf hoofsaaklik uit die katoensektor.

Die Suid-Afrikaanse Tekstielbedryf is goed ontwikkel, nie net slegs in die tradisionele aktiwiteite van klerasie en huishoudelike tekstiele nie, maar ook in die moderne sektor van tegniese tekstiele.

Tradisioneel het die bedryf gefokus op die plaaslike mark wat gelei het tot beskuldigings van 'n inwaartse houdingsuitkyk. Die regering se STRUKTUURLIKE AANPASSINGSPROGRAM (SAP) vir die bedryf wat in 1989 ingestel is, het gepoog om 'n hoër vlak van internasionale mededinging aan te moedig asook binnelandse industrialisasie deur die uitfasering van tariefbeskerming. (Sien ook die NOK verslag: Wysiging van die toepassing van die Tariefbeskermingsbeleid, Junie 1990). Dit het tot gevolg gehad dat die bedryf groeiende mededinging van verhoogde invoere in die gesig moes staar. Druk van gare- en tekstielstowwevervaardigers het egter die regering oorreed om die proses van handelliberalisering te vertraag. Die Tekstielbedryf is huidiglik by 'n kruispad. Die ontwikkelingsgang van die bedryf in een van die grootste en mees vertikaal geïntegreerde tekstielpyplyne op die Afrika kontinent, is tradisioneel gekenmerk deur hoë vlakke van beskerming en duur subsidiering van gedesentraliseerde ontwikkeling in swart tuislande.



### 3.2 VESELVOORSIENING

#### 3.2.1 Katoen

Die KATOENRAAD (1990/1991) meld dat Suid-Afrika se posisie met verwysing na natuurlike bronne hom eendag 'n groot tekstielvervaardiger kan maak. Sy katoenoes is egter klein en verteenwoordig slegs 0.3 persent van die wêreldproduksie. Daar word beraam dat 5,800 katoenvervaardigers bestaan wat aan ongeveer 75,000 permanente werknemers werk verskaf en addisionele 270,000 mense gedurende die vier maande oesseisoen in gebiede waar die katoen per hand gepluk word.

Die oorgrote meerderheid van katoen wat nodig word deur die bedryf word voorsien deur plaaslike bronne; die res word voorsien deur invoere wat die land aksynsvry binnekom maar onderhewig is aan kwantitatiewe invoerbeheer. In 1990 is 62,152 katoenbale ingevoer wat 'n verhoging is in ver- geleke met 39,889 bale in 1989 en 20,000 bale in 1988. Daar word geraam dat die Frame Tekstielgroep ongeveer 40 persent, Tongaat Textiles ongeveer 18,4 persent en Da Gama Textiles ongeveer 10,6 persent van die plaaslike katoenoes gekoop het.

#### 3.2.2 Wol

Volgens die WOLRAAD (1990/91) is Suid-Afrika nie net slegs een van die wêreld se voorste wolvervaardigers nie, maar is dit ook 'n suksesvolle uitvoeritem. Daar is ongeveer 25,000 wolvervaardigers wat huidiglik ongeveer 35,000 werknemers in diens het. Meer as 90 persent van die totale produksie word uitgevoer.

Die land se wolskaap bevolking is ongeveer 22,5 miljoen en ongeveer 101.7 miljoen kilogram olie-agtige wol is in 1990 vervaardig. Die aantal angorabokke was ongeveer 2,6 miljoen en in 1990 is 10.1 miljoen kilogram bokhaar

vervaardig met 'n waarde van R73,6 miljoen. Slegs 300,000 kg (3 persent van die produksie) bokhaar is deur die plaaslike Tekstielfervaardigers gebruik.

### 3.2.3 Mensgemaakte veselproduksie

Veselproduksie in Suid-Afrika het 'n kort geskiedenis. In 1964 was die eerste sintetiese veselaanleg ge-open met 'n kapasiteit van 2,500 ton per jaar. Die totale sintetiese veselkapasiteit is tans 100,000 ton per jaar. Daar is hoofsaaklik vyf sintetiese vervaardigers: South African Nylon Spinners (SANS), Hoechst, Romatex, Sasol en Natal Nylon Nywerhede. Hierdie maatskappye verskaf die land met nylon en poliëster stapel en filament sowel as olefien. [Bron: Tekstielfederasie (1991)]

### 3.3 Gareproduksie

Die vervaardiging van gare is moeilik om te analiseer as gevolg van die integreerde aard van die tekstielbedryf. Die TEKSTIELFEDERASIE (1991) verduidelik dat die meeste vervaardigers bedrywighede van spin, weef, kleur en afwerk insluit. Die hoë koste van mensgemaakte roumateriale maak die tekstieluitvoere onmededingend, en het grootliks bygedra tot die inwaartse houdingsuitkyk. Natuurlike vesels en gare is egter beskikbaar aan die plaaslike tekstielbedryf, teen pryse wat goed vergelyk met wêreldmarkpryse.

In 1990 het die totale gespinde garingproduksie 'n vlak van ongeveer 173,500 ton bereik, waarvan 110,000 ton vir die tekstiel-/klerasieryp was. In 1989 was 49,510 ton garing verbruik deur die geweefde tekstielstofsektor en 60,958 ton deur die breisektor.

### 3.4 WEEFSTOWWE

#### 3.4.1 Geweefde materiale

Die EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 83) let daarop dat die Suid-Afrikaanse weefaanlegte 'n wye reeks basiese materiale vir die klerasie, huishoudelike en tegniese tekstielnywerhede vervaardig, maar gespesialiseerde bleik of gedrukte materiale is beperk in verskeidenheid en neig om duur te wees. Dit is duidelik dat die vraag na 'n reeks lae-geprysde materiaal, wat deur 'n groot en vinnig groeiende sektor van die Suid-Afrikaanse bevolking, nie genoegsaam deur die plaaslike bedryf bevredig kan word nie.

Die plaaslike mark word gedomineer deur 'n paar groot maatskappye en die mededinging is intens. Die groot vervaardigers word geïdentifiseer as South African Fine Worsteds, Aranda, Da Gama, Frame, Hebox, Mooi River Textiles, Hextex en Veldspan. Die belangrike wewers van huishoudelike tekstiele is Berg River Textiles, Da Gama, Frame, Lanatex, Tongaat Textiles, Romatex en Mooi Rivier Textiles.

Die Suid-Afrikaanse gekamde weefstof aanlegte is in die algemeen groter as sy oorsese eweknie, omdat die vervaardigers 'n wye reeks produkte moet lewer. Die Europese en Japanse aanlegte is weer meer gespesialiseerd omdat hulle internasionale markte moet voorsien.

#### 3.4.2 Breiwefstowwe

Die Suid-Afrikaanse breisektor is relatief klein in vergelyking met sy oorsese eweknie, en bestaan uit 122 vervaardigers, insluitende kousfabrieke (Bron: TEKSTIEL-FEDERASIE - 1991). As gevolg van sy kapitaal intensiewe aard, voorsien die breisektor slegs beperkte indiensneming geleenthede: in 1990 was sy werksmag 19,000 mense. Dié sektor word ook gedomineer deur 'n paar groot maatskappye,

sommige wat vertikaal geïntegreerd is, en mededinging is nie intens nie. Die EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 83) meld dat die waarde van die totale produksie word geskat op R1,3 biljoen in 1990. Die groot vervaardigers word geïdentifiseer as BMD Knitting Mills, Courtaulds Textiles SA, Fabrina Fabrics en Pan Knitwear, Puma, Progress knitting, Standard Textiles and Paltex en geniet hulle 'n groot aandeel van die plaaslike mark.

### 3.4.3 Tapyte/Vloermatte

Volgens die TEKSTIELFEDERASIE (soos aangehaal deur die EIU TEXTILE OUTLOOK 1992: 84) was ongeveer 22,1 miljoen m<sup>2</sup> tapyt, met 'n waarde van R887,5 miljoen verkoop/gekoop in Suid-Afrika gedurende 1989/1990. Gepluisde tapyt is die grootste item, gevolg deur breinaaldstof, geweefde en handgeweefde items.

Die grootste tapytvervaardiger is Belgotex in Pietermaritzburg. Die vinnige groei en aggressiewe prysbeleid van Belgotex het egter nie Nouwens Carpets, wat die kruin van die mark besit, beïnvloed nie, maar het wel die pluipers Constantia en Van Dyck (deel van die Romatexgroep) en Floritime (deel van Barlow Rand se Romatexgroep) beïnvloed deur sy mededingende aksies.

## 3.5 INDIENSOPLEIDING EN OPLEIDING

### 3.5.1 Werksmag

Volgens die TEKSTIELFEDERASIE het die werksmag van 114,000 in die vroeë 1980, geval tot 'n syfer van 93,000 in die middel - 1991. Die afname in indiensneming was as gevolg van die algemene afname in die ekonomie, die verhoogde aandeel van tekstielstowwe invoere en die deurlopende verbetering in produktiwiteit wat gemiddeld 2 persent per jaar toegeneem het sedert 1980.

Die Suid-Afrikaanse Tekstielbedryf is gekonsentreer in die kusstreke met Durban as hoofsentrum, en in 'n mindere mate rondom Kaapstad, Port Elizabeth en Oos-London. Hierdie 4 gebiede is verantwoordelik vir ongeveer 72 persent van die totale arbeidsmag.

Ongeveer 56 persent van die arbeidsmag is swart, 27 persent kleurlinge, 10 persent blankes en 7 persent Indiërs.

### 3.5.2 Arbeidskoste in die Tekstielbedryf

Suid-Afrika word geklassifiseer binne 'n groep lande wat 'n definitiewe arbeidskoste voordeel het.

Volgens WERNER INTERNATIONAL, (aangehaal deur EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 86) het Suid-Afrika 'n totale arbeidskoste van 1,57 dollar per uur in 1990 gehad, minder as Korea (3,22 dollar per uur), Hong Kong (3,05 dollar per uur), Brasilië (1,97 dollar per uur) en Turkye (1,82 dollar per uur).

Tussen 1982 en 1990 het Suid-Afrika se internasionale mededingendheid in arbeidskoste in terme van VSA dollar per uur, slegs effens verbeter, en afgeneem na 5,7 persent (van 1,67 dollar tot 1,57), ten spyte dat die werklike verhoging in randwaarde 132,6 persent was.

Desnieteenstaande, in 1990 het Suid-Afrika die hoogste arbeidskoste verhoging ervaar wat die grootste was vanaf 52 lande wat deur Werner International se arbeidskoste-onderzoek onderneem was. In VSA dollar terme, het die arbeidskoste verhoog met 47,2 persent, wat 'n verhoging van 42,9 persent in randterme verteenwoordig.

Gedurende dieselfde periode het die aanlegwerking ure in Suid-Afrika afgeneem met 16,6 persent, dit wil sê

afgeneem van 8,160 ure per jaar tot 6,999 ure. Volgens Werner International sal hierdie neiging omgekeer word wanneer 'n belegging in nuwe masjinerie plaasvind.

Die volgende tabel word voorsien om indiensneming in die Tekstielbedryf tussen die periode 1980 - 1992 voor te stel:

TABEL 3.1	
<u>Indiensneming in die Tekstielbedryf</u> (Sentrale Statistiekdiens 1992)	
1980	110,900
1981	113,700
1982	113,700
1983	102,500
1984	99,300
1985	95,100
1986	95,100
1987	95,600
1988	94,800
1989	97,100
1990	97,000
1991	93,000
1992	89,200

### 3.5.3 Tekstielopleidingsraad

Die Tekstielbedryfopleidingsraad is in 1990 gevestig om 'n samevattende diens aan die Tekstielbedryf te voorsien in alle sfere van opleiding en onderrig. Deur sy lede word ook die onderrig en opleiding van tekstieltegnoloë by die Natalse Technikon onderneem. Ongeveer 60 tegnoloë kwalifiseer vir die Nasionale T3 diploma elke jaar.

Die opleidingsraad is tans besig met die ontwikkeling van tekstielvakleerlingsopleidingskemas in gespesialiseerde dissiplines soos weef, spin, brei, bleik en drukwerk. Dit

word in die vooruitsig gestel dat die oorhoofse toepassing van gesonde opleidingsbeginsels die bedryf meer mededingend sal maak teen buite-markkragte. Vir die doel is daar ook noue samewerking met die Nasionale Produktiwiteitsinstituut om produktiwiteitsvlakke te verhoog.

Opleiding word ook verskaf deur die Suid-Afrikaanse Buro vir Standaarde wat kort intensiewe kursusse aanbied vir mense wat in diens is van verkope en bemaking van produkte, sowel as in laboratoriums.

[(Bron: Tekstielfederasie: (1992)]

### 3.6 BUITELANDSE HANDEL

Tradisioneel was Suid-Afrika nie 'n belangrike invoerder en uitvoerder van tekstielstowwe nie, en het die land in die algemeen 'n handelstekort weerspieël. Slegs in 1985/1986 was daar 'n gunstige handelsbalans as gevolg van die waardevermindering van die rand teenoor groot geldeenheide en die onderbenutting van die plaaslike produksiekapasiteit, wat plaaslike vervaardigers aangemoedig het om uitvoere te verhoog.

Op 14 April 1989, is die Struktuurlike Aanpassingsprogram (SAP) vir die Tekstielbedryf bekend gestel om die bedryf "meer internasionaal mededingend en uitvoer georiënteerd" te maak. Die 5 jaar program was 'n poging om die tekstielbedryf 'n groter uitvoerder te maak.

Die vervaardigers van tekstielstowwe is ook geregtig op algemene uitvoeraansporings. Die Algemene Uitvoeraansporingskema en die Uitvoer Bemakingshulp is in werking gestel in 1990 vir hierdie doel om uitvoere te stimuleer. Na ongeveer 1,5 jaar na die SAP se bekendstelling, het die uitvoer van vervaardigde tekstielstowwe gegroei vanaf R329 miljoen in 1989 tot R483 miljoen in 1990.

Desnieteenstaande, gedurende dieselfde 1,5 jaar periode, het die invoer van tekstielstowwe en garing dramaties gegroei. Histories, het die Suid-Afrikaanse tekstielbedryf altyd aanvaar dat plaaslik vervaardigde weefstowwe voorsien sal word in 'n ratio van 80:20 plaaslike voorsiening tot invoere. Invoer penetrasie van alle weefstowwe het egter gegroei van 20 persent gedurende die vroeë 1980 tot ongeveer 35 persent in 1990 tot 'n ongekende 40 persent in 1991. In die geval van gare, het invoer penetrasie gegroei van ongeveer 12 persent in 1980 tot 20 persent in 1990. In Februarie 1991, op die versoek van verskeie garingprodusente wat verlies toon, het die Raad op Handel en Nywerheid, die invoerreg (belasting) verdubbel op gare tot 50 persent [Bron : Tekstielfederasie (1991)]

Na die bekendstelling van die SAP, het die Raad op Handel en Nywerheid menige klagtes ontvang. Die hoof besonderhede was : die onvermoë van die tekstielbedryf om mee te ding; onbillike en ontwrigtende mededinging; laat aflewerings; weiering om te voorsien; gebrek aan samewerking tussen verskeie sektore van die bedryf; die misbruik van invoer-vrye-belasting-vir-uitvoerpermitte.

In die lig van die aaneenlopende twispunte binne en rondom die tekstielbedryf, het die Raad op Handel en Nywerheid 'n 9 jaar ontwikkelingsplan voorgestel, beginnende 1992. Alhoewel besprekings tussen die tekstielbedryf, klerasie-bedryf en die Regering plaasgevind het vir 'n moontlike nywerheidsontwikkelingsplan wat nuwe tariefstrukture behels, is geen konkrete aksies geneem nie. Einde 1990 was die heffingvlakke soos volg:

- gare: 15 persent ad valorem plus formule heffings;
- weefselstowwe : 20 persent ad valorem plus formule heffings;
- klerasie : 30 persent ad valorem plus formule heffings.



'n Verdere bobelasting van 5 persent op weefselstowwe en 15 persent op klerasie is van toepassing. Die volgende tabel voorsien die invoerreg wat ingesamel is op Suid-Afrikaanse tekstiel- en klerasie-invoere, volgens produk in 1990.

TABEL 3.2

Invoerreg ingesamel volgens produk : (% van invoerwaarde)  
(Tekstielfederasie 1993)

<u>Produk</u>	<u>Invoerreg ingesamel</u>
Sy	24,2
Wol	5,3
Katoen	9,2
Plantaardige vesel	7,5
Filament	12,4
Mensgemaakte vesel	10,0
Geperste filt/stopsels	10,5
Tapyte	21,4
Geweefde wol/gespesialiseerde weefstof	9,6
Waterdigte stof	8,3
Breistof	16,4
Huishoudelike tekstiele	17,8
Sub-totaal tekstiele	11,2
Breiklere	22,1
Geweefde klere	21,4
Sub-totaal klere	21,7
Totaal tekstiele, klere	12,5

Sedert einde 1988 was daar 'n bobelasting op meeste tekstielinvoere. Die sogenaamde "weelde" produkte ly in die besonder hieronder. Die bobelasting op woltapyte byvoorbeeld, was 60 persent in 1980, maar was verminder tot 40 persent in 1991.

In 1948 het Suid-Afrika 'n stigterslid geword van die Algemene Ooreenkoms op Tarief en Handel (AOTH) wat alle heffings wat lidlande mag implementeer reguleer en het Suid-Afrika die status van 'n ontwikkelde land verkry. Die rede vir die status was een van nasionale trots eerder as gevolg van rasioneel-ekonomiese gronde. Tekstielnyweraars is egter van mening dat deelname in die Multi-Vesel-instelling ("Multi-Fibre Arrangement (MFA)") 'n voordeel kan inhou bo huidige vryemark filosofie in die kort tot medium termyn. Dit sal beteken dat invoere na ontwikkelende lande kan geskied teen laer invoerheffings. Verder kan 'n verandering in Suid-Afrika se handelstatus na 'n "ontwikkelende land" die Tekstieluitvoerders die geleentheid gee om hulle produkte te bemark in die wêreld se hoofaankoopmarkte, naamlik die ontwikkelde lande. Daar is 'n groeiende besef dat 'n sterk internasionale stemwerwery nodig is vir die herklassifikasie van Suid-Afrika na 'n "ontwikkelende land" en dat dit die enigste uitweg is om hierdie kritieke verandering mee te bring.

[Bron: EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 95)]

### 3.7 INVESTERING

Die totale investering in die Tekstielbedryf was ongeveer R2,8 biljoen in 1989. Vaste beleggings verteenwoordig R1,2 biljoen, of 43 persent van die totale belegging. Die geïnstalleerde toerusting behels: 775,000 spinspille, 7,800 weefstoestelle, 900 sirkulêre breimasjiene en 400 skering breimasjiene.

Daar was egter 'n klein investering in die tekstielbedryf gedurende die 1980's. Die bedryf hou voor dat een van die redes daarvoor, is dat vervaardigers onseker was rakende toekomstige ontwikkelinge en veral die finale vlak van invoerbeskerming wat die bedryf moontlik sou ontvang. In teenstelling, is die Raad op Handel en Nywerheid van mening

dat die relatiewe lae opbrengste wat deur die bedryf verdien is en die onderbenutting van kapasiteit, waarskynlik die hoofredes vir die gebrek aan investering is.

Groter investering in nuwe tegnologie sal vereis word in die toekoms. Terwyl nywerheidslande met hoë arbeidskoste alreeds ou masjinerie vervang het met nuwe tegnologie, is Suid-Afrika slegs in die begin fase daarmee. 'n Onlangse analise deur die Nasionale Produktiwiteitsinstituut (NPI) na prestasie binne die katoensektor, toon dat produktiwiteit slegs met 1,3 persent verhoog het in 1990. Dit is egter nie goed genoeg om vlakke van internasionale mededinging te handhaaf nie. Die NPI is ook van mening dat slegs 'n paar tekstielaanlegte steeds aktief betrokke is by produktiwiteitsverbeteringprogramme.

[Bron: Tekstielfederasie: (1991)]

### 3.8 MAATSKAPPYPROFIELE

Dit is reeds beklemtoon dat die tekstielbedryf menige probleme in die gesig staar. Tog is dit interessant om die onlangse geskiedenis van twee van Suid-Afrika se grootste tekstielvervaardigers met mekaar te kontrasteer, naamlik Consolidate Frame Textiles en Da Gama Textile Company Limited.

#### 3.8.1 Da Gama Textiles

Pietersma (NOTA 1) meld dat Da Gama ongeveer 4,700 werknemers het en is genoteer op die Effektebeurs is sedert November 1986, en word hoog aangeskryf.

Da Gama is een van die Suid-Afrikaanse Brouerye (SAB) Limited Groepmaatskappye.

Da Gama het drie vervaardigingsondernemings. Twee is vertikaal geïntegreerd en die derde is 'n huishoudelike tekstielonderneming. Produksie behels die volle reeks van tekstielvervaardiging - van die spin van katoen, mensgemaakte vesels en vermenging, na weef, bleik, drukwerk en afwerk van weefstowwe van 'n hoë kwaliteit. Die huishoudelike produkte word gemaak vir die huishoudelike tekstielmark.

Volgens die EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 99-100) het Da Gama bewys dat selfs in swak ekonomiese tye, die opbrengste in weefselstowwe goed kan wees. Die maatskappy betaal 'n lae belastingkoers (18,8 persent in 1991) aangesien twee van sy drie fabriekke in die Ciskei is. In die moeilike jaar van 1991 was die opbrengste 26,7 persent op kapitaal en 21,5 persent op aandele. Da Gama se besturende direkteur, Mnr T H Pearce (aangehaal deur die EIU), glo dat die maatskappy goed gepresteer het om die afname in verkope hok te slaan tot slegs 6 persent in vergelyking met die vorige jaar en om die afname in toeskryfbare verdienste te bekamp tot 30 persent.

Da Gama is goed geposisioneer om voordeel te haal in enige verbetering in die ekonomie as gevolg van sy nis "niche" markstrategie, gesonde belansstaat en deurlopende investering in moderne tegnologie. Hierdie nis markstrategie is gebou op vier bemarkingspilare: Huishoudelike tekstiele, Nywerheidstekstiele, Huishoudelike naaldwerk en Klerasie. Planne is gemaak om met die uitvoer van weefstowwe te begin. Da Gama se doelwit is om die moontlikheid te ondersoek vir die ontwikkeling van 'n globale uitvoer/invoer besigheid. In hierdie verband is goeie kontak gemaak met oorsese maatskappye. Die volgende tabel verskaf die volgende finansiële hoogtepunte.

TABEL 3.3

Da Gama 1991 (Aangehaal deur EIU 1992: 100)

	(R-miljoen)
Omset	266,7
Netto inkomste voor belasting	52,3
Totale bates	256,3
Totale kapitaal	198,6
Kontant vanaf ondernemingaktiwiteite	43,3

### 3.8.2 Consolidated Frame Textiles

Die EIU TEXTILE OUTLOOK (1992: 100-101) beklemtoon dat Frame Textiles grootliks betrokke by katoenspin- en weef, sowel as bleiking en afwerking. Sy ondernemings is betrokke by veselproduksie tot by afgewerkte tekstiele en klerasieproduksie.

Die Framegroep weerspieël die swakhede wat die Suid-Afrikaanse tekstielbedryf teister. Die Groep het in 1945 tot stand gekom en voordeel getrek uit die desentralisasie-voordele van die Regering om te help betaal vir sy fabrieke in afgeleë plekke. In 1985 het Frame 22,000 mense in diens gehad.

Arbeidskoste het gegroei sedert die dae toe Frame se streng loonbeleid die 1973 loonstaking in Durban ontlok het. Sedertdien het produktiwiteit nie die loonverhogings geëwenaar nie. Die gevolglike inkorting van bates het rampspoed vir Frame voorspel wat gelei het tot groot verliese in 1991.

Die Framegroep het een van sy moeilikste handelsperiode gedurende 1990 ondervind, met 'n operasionele verlies van R39 miljoen en 'n netto verlies van R43 miljoen. 'n

Staking gedurende Julie 1990 het die Groep ongeveer R30 miljoen gekos. In November 1990 het die maatskappy sy aanlegte te Harrismith en Oos-London gesluit. Ongeveer 25 persent van die Groep se omset bestaan uit gare verkope en is nadelig beïnvloed deur die verhoogde invoer van katoen en mensgemaakte stapelgare en deur die verhoging van die Suid-Afrikaanse katoenprys tot ongeveer 33 persent.

Gedurende 1991 het Frame voortgegaan met sy rasionaliseringsprogram deur sy bates te krimp en die modernisering van sekere aanlegte. Die Groep se Nortex afdeling is verkoop aan Union Spinning Mills, die land se grootste vervaardiger van hand en breimasjiengare. Middel 1991 is die laaste van die Groep se kombersvervaardigingsaanleg verkoop. Volgens King (NOTA 2), voorsitter van Frame, is die rede vir die verkoop van die totale kombersbesigheid in ooreenstemming met Frame se strategie om slegs op sy kern besigheid te fokus in 'n beperkte geografiese gebied en om sy balansstaat te krimp. Sien Tabel 3.4 vir finansiële hoogtepunte.

In September 1991 het Frame ook sy spinaanleg in Oos-London gesluit met 'n verlies van 1,100 werkseleenthede. Mnr King het gesê dat die spingarebedryf van die Suid-Afrikaanse tekstielbedryf die swaarste gekry het omdat plaaslike wewers en breiers 'n groot afname in verkope ondervind het. Die verskerping van die resessie en die negatiewe impak van die Struktuurlike Aanpassingsprogram (SAP) vir die Tekstielbedryf is daarvoor te blameer.

### 3.9 HUIDIGE ONTWIKKELINGE EN TOEKOMSTIGE VOORUITSIGTE

Die Suid-Afrikaanse tekstielbedryf is ongetwyfeld in die moeilikheid. Personeelvermindering, sluiting van aanlegte en korttydwerk is algemeen. Tensy hierdie neiging omgedraai kan word, mag Suid-Afrika nie meer 'n substantiewe Tekstielbedryf besit nie. Volgens die EIU (1992: 102-103) het ander sluitings van aanlegte wat gedurende 1991

TABEL 3.4

Tabel 3.4 : Consolidated Frame Textiles :  
Finansiële hoogtepunte, 1991 (Aangehaal uit EIU  
 1992: 101)

<u>1991/90</u>	<u>% verandering</u>	
Omset (R miljoen)	789,1	- 20
Operasionele profyt (R milj)	- 104,8	- 253
Wins voor belasting (\$ milj)	- 162,7	- 446
Totale bates (R miljoen)	1 196,8	- 16
Jaar einde JEB* prys per aandeel (sent)	270,0	- 44

\*Johannesburg Effektebeurs

aangekondig is, die volgende ingesluit: Tongaat-Hulett se Hebox Textiles (1,000 verlies aan poste), Scottford Mills (1,200 verlies aan poste) en Ivytex (120 verlies aan poste). Tussen middel 1990 en middel 1991 het ongeveer 9,000 mense hulle werk verloor in die Tekstielbedryf. Vanaf 'n hoogtepunt van 114,000 mense in die vroeë 1980's, het indiensneming afgeneem tot minder as 90,000 teen die einde 1991.

Om kommersieël lewensvatbaar te bly, moet die Tekstielbedryf toesien dat sy toerusting voluit werk, 168 ure per week, om genoegsame opbrengste uit sy belegging te verkry. Bitter min tekstielmaatskappye werk steeds sewe dae per week. Kapasiteit benutting het gedaal van 87 persent in 1989 tot 75 persent in 1991. As 'n algemene reël sal opbrengste reeds swak wees indien kapasiteit benutting minder as 80 persent daal.

Die Suid-Afrikaanse tekstielnyweraars erken dat die bedryf meer "uitwaartskyk" moet wees. Maar wat kan hulle die res van die wêreld bied?

Arbeidskostes was baie gunstig internasionaal in 1986; sedertdien het die rand nie verder verswak in dollar terme nie, terwyl plaaslike inflasie van meer as 15 persent, die voordeel wat in 1986 geniet is weggeknaag.

Ongenoegsame investering en talle stakings het die bedryf se produktiwiteit benadeel. Ten spyte van menige klagtes deur plaaslike kliënte, het produkkwaliteit en afleweringdiens nie verbeter nie. Verder blyk dit dat die Tekstielbedryf te onbuigsaam is om voordeel te trek uit modeveranderinge, soos byvoorbeeld te reageer toe die vraag na viskose skerp gestyg het.

'n Aantal private, buitelandse-beheerde tekstielaanlegte maak steeds goeie profyte, omdat hulle kwaliteit en afleweringdiens betroubaar is. Dit kan as rigtinggewend vir die Suid-Afrikaanse tekstielondernemings wees.

Die Suid-Afrikaanse tekstielnyweraars blameer die Regering se Struktuurlike Aanpassingsprogram (SAP), deur daarna te verwys as 'n "dryfveer vir invoere". Hulle is kwaad omdat hulle van mening is dat die SAP min vir die Tekstielbedryf doen maar die uitvoerders van klerasie bevoordeel. Da Gama se katoenweefselvervaardiger het bereken dat vir elke meter weefstof wat uitgevoer word in kledingvorm, die Suid-Afrikaanse klerasie-uitvoerder in staat sal wees om meer as ses meter belastingvry in te voer.

In Augustus 1991 het die Regering 'n nege jaar plan voorgestel om die sukkelende spin- en weefsektore te help deur 'n verhoging in invoerreëte. Die oorspronklike maatstawwe het ingesluit om gare-invoerreëte te halveer van 20 persent na 40 persent en die verhoging van klerasie-invoerreëte van 35 persent na 'n massiewe 60 persent. Vir vier jaar (1992 - 1995) sal hierdie maatstawwe onveranderd bly; daarna sal die vlakke weer val soos in tabel 3.5 weergegee word.



TABEL 3.5

Voorgestelde invoerregte skedule vir vesels, tekstiele en klerasie na Suid-Afrika, 1992 - 2000 (% van invoerwaarde) (Tekstielfederasie 1993)

	<u>1992-94</u>	<u>1995</u>	<u>1996</u>	<u>1997</u>	<u>1998</u>	<u>1999</u>	<u>2000</u>
Vesels	- of 20	20	16	12	8	4	-
Gare	20	20	18	16	14	12	10
Weefstowwe	40	40	36	32	28	24	20
Klerasie	60	60	54	48	42	36	30

Hierdie plan was in die algemeen verwelkom deur die Tekstielbedryf. Brink (NOTA 3) van die Tekstielfederasie is van mening dat die plan die plaaslike bedryf sal toelaat om die verlore aandeel van die plaaslike mark te herwin. Die Federasie glo ook dat enige betekenisvolle ontwikkeling van 'n uitvoerplan en 'n uitvoer-georiënteerde kultuur slegs suksesvol sal wees vanaf 'n beskutte plaaslike platform. Ongelukkig is hierdie plan nie geïmplementeer nie. Die "Hatty Kommissie" het daarna in November 1991 'n gewysigde plan voorgelê, maar is deur die klerasiebedryf verwerp. Tans is die Swart Paneel besig om 'n verdere aanpassingsprogram voor te stel en die uitslag daarvan behoort binnekort bekend gestel te word.

In soverre dit kollektiewe bedinging behels, sal die visie van die Tekstielvervaardigers moet wees om te strewe vir 'n bedryf waar individuele besighede, bedryfsektore en die bedryf as 'n geheel substantief mededingend moet word, beide plaaslik en internasionaal. In hierdie verband moet verantwoordelike arbeid (vakbonde) gesien word as 'n sleutel aandeelhouer en betekenisvol en toepaslik deelneem in die besigheidsaktiwiteit. Die raamwerk waarbinne hierdie interaksie moet plaasvind, ontbreek, aangesien die kollektiewe bedingingsverhouding steeds gegrond is op teenkanting/vyandigheid. Juis hierin lê die uitdaging om toepaslike kollektiewe bedinging en samewerkende strukture

te skep om interaksie te fasiliteer. Op nasionale vlak behels dit die ontwikkeling van 'n bedryfstrategie as deel van nasionale herkonstruksie, insluitende beleid ten opsigte van werkskepping, kapasiteit benutting, investering, tariefbeskerming, buigsaamheid en minimum standaarde vir indiensneming, ensovoorts.

### 3.10 DIE TEKSTIELBEDRYFSTRUKTUUR

#### 3.10.1 Afbakening van die Tekstielbedryf volgens ekonomiese vervaardigingsbedrywighede

Die vervaardiging van tekstielstowwe behels 'n verskeidenheid van prosesse, bedrywighede en produkte wat neerslag vind in 'n aantal markte.

Volgens die behoeftes van die onderneming kan die vervaardigingsproses die volle reeks bedrywighede in 'n spesifieke hoofgroep insluit, of slegs gespesialiseerde bedrywighede in 'n bepaalde hoofgroep. Wanneer die volle reeks bedrywighede in een onderneming teenwoordig is, word daarna verwys as 'n vertikaal geïntegreerde vervaardigingsproses. 'n Tipiese voorbeeld is die vervaardiging van komberse wat bestaan uit die voorbereiding, spin, weef, kleuring en afwerk van die besondere tekstielstof binne een onderneming. In hierdie geval sal die eindproduk, komberse, direk of indirek verskaf word aan die klein- of groothandelaars. In ander gevalle sal die eindproduk 'n byproduk wees vir gebruik deur ander Tekstielstof-vervaardigers, byvoorbeeld skuinsbande vir die afwerk van komberse, en in baie gevalle sal die eindproduk, byvoorbeeld materiaal, gebruik word in die klerasienywerheid vir die maak van klere, dasses, hoede en bontwerkerye, ensovoorts.

Ondernemings wat slegs gespesialiseerde bedrywighede uitoefen binne 'n besondere hoofgroep, vervaardig spesifieke tekstielstowwe vir verdere prosessering of

afwerking deur ander tekstielvervaardigers. Hier word verwys na byvoorbeeld 'n spinaanleg of weefaanleg. Veselvervaardiging in 'n spinaanleg kan op sy beurt weer gebruik word in 'n weefaanleg om verskillende produkte te vervaardig, byvoorbeeld komberse, mans/damesklere, meubelmateriaal ensovoorts.

Die bedrywighede, welke gespesialiseerd of geïntegreerd binne die verskillende hoof en subgroepe, word verder van mekaar onderskei deur die tipe masjinerie en vlak van tegnologie wat aangewend word. Verskillende weefstowwe word gebruik vir die vervaardiging van verskillende weefselstowwe wat verskillende vaardigheidsvlakke vereis in die hantering van die toestelle.

Volgens die STANDAARDNYWERHEIDSKLASSIFIKASIE VAN ALLE EKONOMIESE BEDRYWIGHED (1988) word die vervaardiging van tekstielstowwe geklassifiseer in afsonderlike hoofgroepe, en hierdie afbakening vorm die kern van die Tekstielbedryf en onderskei hom dus van twee ander bedrywe, naamlik die Klerasiebedryf (klerefabrieke, dasfabrieke; kleremakery volgens maat, bontwerkerye en hoedemakery) en Leerbedryf (vervaardiging van leer en produkte uit leer, leersubstitute en pels). 'n Beskrywing van die vervaardigingsprosesse in die afsonderlike hoofgroepe word hieronder gegee.

#### Spin, weef en afwerk van Tekstielstowwe

Die bereiding van vesels vir spin, soos afpluising, roting, swingeling, was, kaarding, kamming, karbonisering en filering; spin en weef; bleiking en kleuring; bedrukking en afwerking van garing en materiaal; die vervaardiging van smal stowwe en ander klein ware soos skuinsband en geweefde etikette; galonne en ander primêre tekstiele; garing-materiaal en jutefabrieke. Die weef van materiaal soos plastiek, glasvesel en glaswol en die vervaardiging van afgewerkte tekstielstowwe deur middel van 'n weefproses word hierby ingesluit.

### Vervaardiging van klaar tekstielgoedere, uitgesonderd klerasie

Inrigtings wat nie weefwerk doen nie, maar wat in hoofsaak, van aangekoopte materiale huishoudelike tekstielware vervaardig soos gordyne, draperieë, lakens, kussingslope, servette, tafeldoeke, komberse, dekens, kussings, wasgoedsakke en oortreksels; tekstielsakke; seilgoedere, garneersels van materiaal; borduursels; motortekstielgoedere; baniere, vlae en wimpels. Stikwerk, plooiing en opnaaiselwerk vir die handel word ook hierby ingesluit.

### Breifabriek

Inrigtings soos kousware en breifabriek, wat hoofsaaklik gemoeid is met die vervaardiging van kousware, boklere, onderklere, nagklere, ander gebreide klere en breistowwe en kant van natuurlike en sintetiese vesels. Die bleik, kleur en afwerk van gebreide produkte word hierby ingesluit. (Die vervaardiging van gebreide klerasie uit aangekoopte breistowwe word uitgesluit en is deel van die klerasiebedryf).

### Vervaardiging van tapyte en vloermatte

Die vervaardiging van geweefde, pol- of gevlegde tapyte en vloermatte van enige tekstielvesel of garing en matjies of matstof van gedraaide papier, gras, klapperhaar, sisal, jute of lappies.

### Touwerk-, tou- en seilgaringvervaardigers

Die vervaardiging van tou, kabels, touwerk, twyn, net en verwante goedere uit abaka (manilla), sisal, henequen, hennep, katoen, papier, jute, vlas, kunsvesels, met inbegrip van glas- en ander vesels. Die draaiing en twyning van hierdie vesels word ook hierby ingesluit.

Vervaardiging van tekstielstowwe, nie elders geklassifiseer nie

Die vervaardiging van linoleum en ander vloerbedekkings met 'n harde oppervlak, uitgesonderd kurk, rubber en plastiek, ongeag die soort ruglaag; oliedoek; kunsleer wat nie geheel en al van plastiek is nie en ander geïmpregneerde en bestrykte materiaal, behalwe verrubberde materiaal; nie-geweefde vilt; kant, uitgesonderd gebreide kant; stapelvlies, opstopseel, kapok en stoffeeriopstopseel uit alle soorte vesels; verwerkte afval en herwonne vesels en vlokkies; buitebandkoord en -stof.

3.10.2 Tekstielsterme

Hieronder volg 'n opsomming van sekere tekstielsterme om verdere begrip op te helder, soos opgeteken in THE TEXTILE INSTITUTE : (1988).

Tekstiel: Die beskrywing van veselagtige of draderige vervaardigings en van die rou materiale, prosesse, masjinerie, geboue, perseel en organisasie daarvan, en die tegnologie van die vervaardiging.

Vesel/Draad ("Fibre"): Dit verwys na 'n tekstielroumateriaal in die algemeen en word gekenmerk as 'n eenheid deur buigsaamheid, fynheid en hoë verhouding van lengte tot dikte en kan natuurlik of mensgemaak wees.

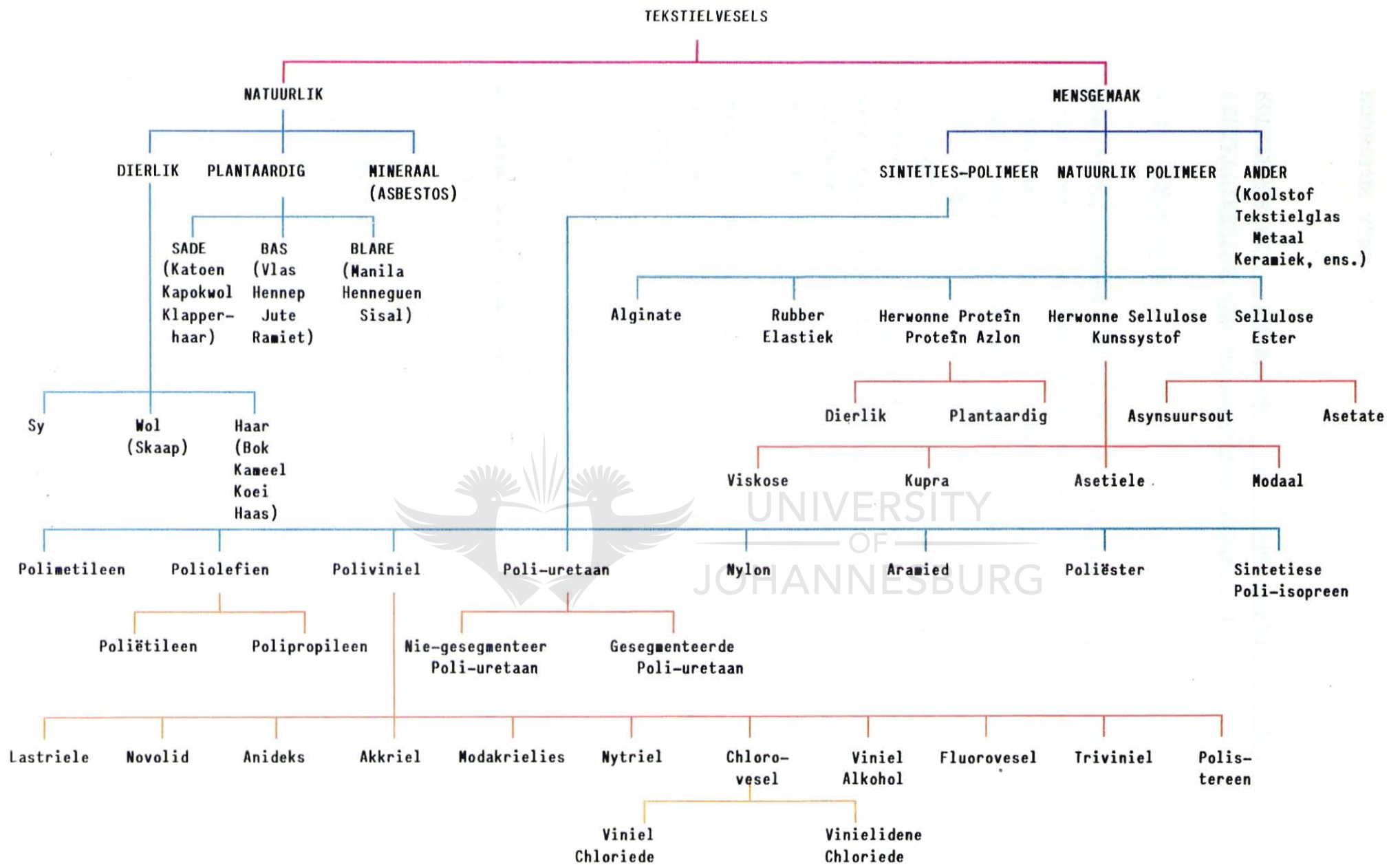
Tekstielstof ("Textile"): Oorspronklik 'n geweefde stof, maar die term verwys na vesels, filamente, gare, welke natuurlik of mensgemaak, en die produkte afkomstig daarvan. So sal garing, koorde, toue, vlegsels, kant, borduurwerk, nete en kleed wat deur weef-, brei-, vilt-, bind- en pluissproesse gemaak word, tekstielstowwe wees.

Gare ("Yarn"): 'n Produk van substantiewe lengte en relatief smal in deursnee wat bestaan uit vesels/filamente met of sonder draaiing. Die samestelling van die vesels/-filamente word ook ander name gegee gedurende die fases wat lei tot die vervaardiging van gare, byvoorbeeld touwerk, voorspinsel, gaarsplinter of voorgare, en kan enkel, gedraai of gekabel voorkom.

Weefsel ("Fabric"): 'n Vervaardigde samesyn van vesels en/of gare wat 'n substantiewe oppervlakte besit in verhouding tot sy dikte en genoegsame meganiese sterkte het om die weefsel 'n inherente samebinding te gee. Dit is dus 'n materiaal gevorm van weefselstof en word voorberei deur wewing, breiwerk, hekelwerk, viltwerk, netwerk, vlegwerk en tapisseriewerk. Die grootste meerderheid weefselstowwe in gewone gebruik is geweef. Die belangrikste soorte weef is gewone weef, keperstof, satynweef, stapelweef, jacquard- of figuurweef, koordweef en geribdeweef.

### 3.10.3 Klassifikasie van tekstielvesels

Dit is reeds beklemtoon dat vesels natuurlik of mensgemaak kan wees waarvan tekstielstowwe gemaak word. 'n Volledige klassifikasie van tekstielvesels word in FIGUUR 3.1 gegee.



FIGUUR 3.1 KLASSIFIKASIE VAN TEKSTIELVESELS  
(Aangepas uit: The Textile Institute (1988: 297))

## HOOFSTUK VIER

KONTEMPORÊRE KWESSIES EN PERSPEKTIEWE RONDOM DIE  
SENTRALISERING VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING4.1 INLEIDING

Gesentraliseerde of bedryfsvlakbedinging as een van die drie primêre bedingingsvlakke (saam met sektorvlak en ondernemingsvlak) is reeds deur COSATU (die Congress of South African Trade Unions) en sy lede die afgelope paar jaar bepleit. Die vraag na die toepaslike bedingingsvlak- en forum kan 'n bron van konflik wees tussen bestuur en die vakbond soos 'n paar jaar gelede waargeneem is by Mercedes Benz waar gesentraliseerde bedinging verwerp is deur die werknemers, en by Barlow Rand met sy beleid van desentralisasie en deregulering van die bedingingsverhouding.

Verder bestaan daar ander makro kwessies wat belangrik en fundamenteel is tot die gesprek rondom gesentraliseerde bedinging: Volgens PENNINGTON (1992: 18 - 19) word die volgende belangrike kwessies geïdentifiseer:

- die gees van vernielsugtige eensydigheid wat arbeidsverhoudinge domineer;
- die sentrale uitdaging vir die vakbonde om hulle onafhanklikheid te behou;
- die alliansie tussen COSATU en die ANC ten opsigte van die herkonstruksie van die ekonomie wat die werkers bevoordeel;
- die lae van demokrasie in vakbondstrukture wat 'n gaping veroorsaak tussen senior vakbondleiers en die lede;



- die keuse vir werkgewers en vakbonde tussen politieke eensydigheid en politieke pluralisme. Anders gestel, die keuse tussen "staat korporatisme" en "gemeenskap korporatisme";
- waar behoort die primêre verhouding te wees in die drieledige verhouding tussen die staat, werkgewers en werknemers?:

Indien gesentraliseerde bedinging die antwoord is om ware selfregering aan bedrywe te gee, waarom gebruik die werkgewers allerlei argumente om hulle weiering van deelname in 'n gesentraliseerde forum te regverdig? Daarbenewens bestaan daar menige standpunte rondom die nywerheidsraad as statutêre instelling, en in welke mate dit sal oorleef om as forum te dien vir gesentraliseerde bedinging tussen die partye. [Sien ook JOWELL (1989: 16-17)]

Al hierdie verskillende kwessies en perspektiewe sal breedvoerig bespreek word om groter duidelikheid daaroor te verkry en in gedagte gehou sal word in die poging om 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf te ontwerp. (Sien pp 222 - 237)

Maar allereers moet die belangrikheid van bedingingstrukture verduidelik word aan die hand van verskillende tipes bedingingstrukture en die omstandighede wat die vlak van bedinging bepaal. Hierdie spesifieke inligting sal later vergelyk word met die huidige tipes kollektiewe bedingingstrukture in die Tekstielbedryf. (Sien pp 246 - 249)

#### 4.2 KONSEP EN BELANGRIKHEID VAN BEDINGINGSTRUKTURE

BENDIX (1989: 93-98) verskaf 'n raamwerk om die konsep van bedingingstrukture te verduidelik. Die begrip bedingingstruktuur, verwys ook na konsepte soos bedingingseenhede en bedingingsvlakke. Die samestelling

van die bedingingseenheid bepaal namens wie en met wie bedinging moet plaasvind; asook met hoeveel vakbonde. Die afbakening van die bedingingseenheid bepaal verder of 'n ooreenkoms van toepassing sal wees op 'n enkele groep werknemers, alle werknemers, die meerderheid van die werknemers, sekere tipe werknemers, ambagsmanne en/of ander gespesialiseerde werknemergroepe. Hieruit vloei verder dat die bedingingseenheid ook sal bepaal op watter vlak die bedinging sal plaasvind met die bepaalde groep werknemers, hetsy aanleg-, maatskappy-, streeks-, sektor-, bedryf-, nywerheid of nasionale vlak. Hierdie konsep lei tot die daarstelling van bedingingsvlakke, dit wil sê, die besluit of die bedinging sal plaasvind op 'n gedesentraliseerde vlak of op 'n gesentraliseerde vlak, of op verskeie vlakke waar verskeie kwessies ter sprake is.

Dit is verder duidelik vanuit bogenoemde moontlike kombinasies, dat daar menige tipes bedingingstrukture bestaan en dat die soort struktuur wat gevorm word, sal verskil van maatskappy tot maatskappy, bedryf tot bedryf en van een arbeidsverhoudinge-sisteem tot 'n ander.

Die belangrikheid van die tipe bedingingstruktuur wat geskep word bepaal allereers watter werknemers gedek sal word deur 'n ooreenkoms. Gevolglik bepaal die struktuur wie beskerm sal word deur die ooreenkoms, die mate van invloed deur die vakbond in die maatskappy, sektor of bedryf en die mag wat die partye kan uitoefen gedurende onderhandelinge. Gekoppel aan die tipe bedingingstruktuur is dat die vlak van bedinging die mate van deelname in besluitneming beïnvloed. Waar ooreenkomstes hoogs gesentraliseerd voorkom, sal direkte werknemerdeelname verminder. Hoe meer gesentraliseerd die bedingingsproses word, hoe minder sal die vakbond in staat wees om direkte insette van hulle lede te kry. Verder sal die vlak van bedinging en die bedingingseenheid die verskeidenheid of

gelyksoortigheid van belange wat verteenwoordig moet word, bepaal, asook die mate van inter-vakbond of inter-bestuur konflik wat sal plaasvind. Die vlak van bedinging sal laastens ook bepaal of die bedinging-uitsette eenvormig of uiteenlopend sal wees en nywerheidsaksie geografies beperk of verspreid mag voorkom.

#### 4.3 TYPES BEDINGINGSTRUKTURE

BENDIX (1989: 96-98) wys verder daarop dat volgens KOCHAN daar vier tipes bedingingeenhede of bedingingsvlakke geïdentifiseer kan word. Hulle sluit in:

##### 4.3.1 Smal ("Narrow") gedesentraliseerde eenhede

Hierdie tipe bedingingseenheid kom voor waar 'n vakbond die belange van een groep werknemers by 'n spesifieke aanleg verteenwoordig, of waar verskillende vakbonde met elk sy eie bedingingseenheid die belange van verskillende groepe werknemers verteenwoordig by daardie aanleg. Tipiese aanlegbedinging met 'n verteenwoordigende vakbond vind plaas, byvoorbeeld die Suid-Afrikaanse Verpleërvereniging wat slegs 'n bepaalde kategorie van werknemers by die aanleg verteenwoordig, naamlik verpleërs.

Die karaktertrekke van 'n smal gedesentraliseerde eenheid sluit in: intra-organisatoriese konflik word beperk; gemeenskaplikheid van belange word vergroot; werker deelname op aanlegvlak word verhoog; vakbond wedywing mag aangemoedig word; die impak van stakingaksie word beperk aangesien produksie kan voortgaan sonder vakbondlede, behalwe wanneer die vakbond strategies belangrike werknemers verteenwoordig; die gevaar van veelvuldige stakings verhoog; onderhandelinge met meer as een vakbond meer tyd in beslag neem; die gevaar van wipplankryery wat bestaan en dit moeilik word om werkers regoor vakbondlidmaatskapgrense te verplaas, of om die senioriteitsregte

regte van lede van verskillende vakbonde te verenig; en indien die bestuursmag ten opsigte van besluitneming op 'n hoër vlak gesentraliseer is as dié op aanlegvlak, die vakbond nie te doene het met die ware magslokus in die organisasie nie.

#### 4.3.2 Breë Gedesentraliseerde Eenhede

Hierdie eenhede word aangetref wanneer al die vakbonde of 'n aantal vakbonde kombineer om een bedingingseenheid te vorm. Hulle mag beding as een span of optree in koalisiebedinging, waardeur elke vakbond sy onafhanklikheid behou en spesiale diensvoorwaardes vir sy lede onderhandel. 'n Voorbeeld van hierdie tipe bedingingstruktuur is die Mynwerkersunie en die South African Chemical Workers Union (SACWU) wat gesamentlik in een forum beding met Sentrachem.

Die karaktertrekke van 'n breë gedesentraliseerde eenheid is die volgende: die besondere belange van werkers by die spesifieke aanleg word bevorder; maksimale werknemer deelname word voorsien; bestuur besit nie dieselfde mag wat dit sou besit teenoor 'n enkele vakbond wat 'n bepaalde groep werkers verteenwoordig nie; stakingsaksie sal waarskynlik deur alle of meeste werknemers by die aanleg uitgevoer word en lei tot 'n totale verlies aan produksie; onderhandelinge mag uitgereg en tydrowend wees aangesien verskillende belange verteenwoordig word en langdurige intra-organisatoriese bedinging onderneem moet word; en vakbonde nie te doene mag hê met die ware magslokus in die organisasie nie.

#### 4.3.3 Smal Gesentraliseerde Eenhede

Hierdie tipe struktuur word geskep waar een vakbond of 'n aantal vakbonde wat 'n bepaalde sektor of belange in 'n maatskappy, aanleg of bedryf, of in verskillende bedrywe

verteenwoordig, sentraal beding met die maatskappy of met 'n aantal werkgewers van dieselfde sektor of bedryf, of met werkgewers van verskillende bedrywe. By AECI Beperk vind ons verskillende vakbonde wat, werkers by verskillende nywerhede verteenwoordig, kollektief met bestuur beding in een forum.

Die karaktertrekke van 'n smal gesentraliseerde eenheid verteenwoordig : eenvormigheid van belange, maar nie tot dieselfde mate as smal gedesentraliseerde eenhede nie, aangesien die vakbonde die belange van werknemers by verskillende aanlegte of verskillende maatskappye moet verteenwoordig; in die proses van sentralisering, mag die graad van werknemer deelname op aanlegvlak of deelname in werklike onderhandelinge verdwyn; die gevaar bestaan dat ooreenkomstes wat op 'n sentrale vlak bereik word, ondermyn mag word deur besture by die betrokke aanlegte; wanneer die bedingingseenheid maatskappy gesentreer is, sal die risiko van wipplankryery van maatskappy tot maatskappy en van ooreenkoms tot ooreenkoms 'n realiteit wees; indien verskillende ooreenkomstes gesluit word met verskillende vakbonde, mag vakbond wedywering die bedingingsproses kompliseer en veelvuldige stakings mag plaasvind; daar mag dalk minder konflik bestaan tussen individuele besture en tussen werknemers, indien die werknemers wat verteenwoordig word nie strategiese poste beklee nie, en word die omvang van stakingaksies verminder; alhoewel stakings meer verspreid mag voorkom, sal dit plaasvind volgens minder frekwensie intervalle; die ontverpersoonliking van die bedingingsproses vind plaas en, in gevalle waar al die werkgewers in 'n bedryf betrokke is, word die lone van daardie groep werkers verwyder van mededinging; vir die vakbond word addisionele voordele verwerf met die verhoogde moontlikheid om kontak met die ware besluitnemers in bestuursgeledere te maak, asook die verhoogde "aansien" wat die vakbond of vakbonde in hierdie verband geniet.

#### 4.3.4 Breë Gesentraliseerde Eenhede

'n Breë Gesentraliseerde eenheid word aangetref wanneer een of meer vakbonde wat 'n verskeidenheid belange verteenwoordig, beding met 'n aantal werkgewers. Dit is gewoonlik 'n komplekse struktuur maar die oorhoofse voordeel word verkry met 'n gesentraliseerde ooreenkoms wat eenvormige loonvlakke en diensvoorwaardes bepaal. Voorbeelde van so 'n bedingingstruktuur is SEIFSA en die Kamer van Mynwese. In die Tekstielbedryf word geen breë gesentraliseerde eenheid aangetref nie, maar die eis van die Vakbond, SACTWU, is om 'n soortgelyke enkele nasionale bedingingstruktuur vir die bedryf te skep.

Die karaktertrekke van 'n breë gesentraliseerde eenheid is soos volg: werkgewers hoef nie bekommerd te wees dat loonverhogings hulle minder mededingend sal maak nie; vakbonde word nie blootgestel aan werkgewers, wat as gevolg van die mededinging beginsel, probeer om lone op die laagste moontlike vlak te hou nie; die gesentraliseerde aard van die struktuur met sy aantal werkgewers betrokke, bevorder voordelestrukture (pensioen, voorsorgfondse) en opleidingsprogramme wat individuele werkgewers nie sou kon voorsien het op hulle eie nie; bedinging word uitgevoer op 'n meer onpersoonlike basis en op 'n meer professionele vlak; die gevaar van spontane stakings verminder; stakings wat mag voorkom, is op 'n baie groter skaal; die omstandighede sal bepaal of werkgewer- of vakbondmag verhoog of verlaag met die verhoogde sentralisering van kollektiewe bedinging; breë gesentraliseerde ooreenkomstes word gewoonlik voltrek ten koste van werkerdeelname in die bedingingsproses, tensy afsonderlike reëlins getref word vir aanlegbedinging en die vakbond of werkgewerorganisasie alternatiewe strategieë aanvaar vir maksimale deelname deur werknemers in onderhandelinge; daar bestaan 'n verhoogde moontlikheid van inter-vakbond en inter-werkgewer konflik en 'n verhoogde behoefte vir intra-organisatoriese

bedinging; en onderhandelinge neig in die algemeen om omslagtig, tydrowend en lomp te wees, en kostebesparing wat deur gesamentlike bedinging bereik moes word, weerspreek.

Behalwe die genoemde vier bedingingstrukture hierbo genoem, is die meeste strukture vatbaar vir sekere vorme van patroonbedinging. Dit mag beperk wees tot spesifieke bedrywe, strek regoor bedrywe en kan geïnisieer word deur die vakbond of werkgewer. Patroonbedinging kom voor wanneer een of meer ooreenkomstes, gewoonlik met 'n toonaangewende werkgewer, 'n presedent skep vir ander ooreenkomstes. Vakbonde of werkgewers in daardie bedryf of in meer bedrywe, sal die voorbeeld volg deur dieselfde verhogings te eis of aan te bied wat deur die eerste werkgewer toegestaan is.

Hierdie verskynsel bring 'n hoë graad van eenvormigheid mee, sonder die noodsaaklikheid van verhoogde gesentraliseerde bedingingseenhede. Die Tekstielbedryf is in besonder bekend daarvoor dat die vakbond veral die ooreenkomstes wat in die katoensektor gesluit word, gebruik as riglyn om patroonbedinging tot stand te bring. Die redes hiervoor is:

- i) Die katoensektor is die grootste sektor in die Tekstielbedryf, asook die mees groeiende ekonomiese eenheid.
- ii) Die grootste werkgewer, Frame Consolidated Textiles, se vervaardigingsprosesse en aktiwiteite kom hoofsaaklik voor in die katoensektor.
- iii) Dieselfde werkgewers beding in verskillende bedingingsforums met die vakbond, SACTWU, alhoewel beperk tot verskillende vlakke, streke en produktekkingsgebiede.
- iv) Die Katoensektor tradisioneel 'n hoër loonkoers handhaaf as die ander sektore in die Tekstielbedryf.

#### 4.4 DIE OMSTANDIGHEDE WAT DIE VLAK VAN BEDINGING BEPAAL

Die besluit ten opsigte van die toepaslike bedingingstruktuur berus by die partye betrokke by die bedingingsproses. Alhoewel dit in die oorgrote gevalle aanvaar word dat die bedingingsproses deur die vakbond geïnisieer word, bestaan daar omstandighede waar die inisiatief deur die werkgewers geneem word. Bedingingstrukture word meestal gevorm deur verskeie vakbond- en bestuurkweesies, voorkeure van die partye en die omstandighede in die betrokke land, bedryf en onderneming. BENDIX (1989: 94-96) wys daarop dat die volgende vyftien kweesies, wat almal met mekaar verband hou, die bepalende faktore sal wees wanneer 'n besluit geneem moet word ten opsigte van die toepaslike bedingingstruktuur deur die partye.

Maatskappyorganisasie en beleid: Die manier waarop die maatskappye gestruktureer is en die vlak waarop besluitneming geskied, oefen 'n invloed uit op bestuur se voorkeur vir 'n sekere bedingingsvlak. Dit volg gewoonlik die patroon ten opsigte van die algemene maatskappy bestuursstelsel. Indien die maatskappy 'n gedesentraliseerde beleid volg, verkies bestuur aanlegbedinging, terwyl gesentraliseerde bedinging verkies word waar die vername besluite slegs deur topbestuur geneem word. So byvoorbeeld volg Romatex Industrials, met belange in verskeie sektore van die bedryf, 'n gedesentraliseerde beleid in lyn met die Barlow Randgroep waarvan dit deel is. Daarteenoor, volg Frame Consolidated Textiles weer 'n gesentraliseerde beleid, met belange hoofsaaklik in die katoensektor, maar buite die nywerheidsraadstelsel.

Maatskappystruktuur: Die struktuur van die maatskappy in een besigheidseenheid of in afsonderlike besigheidseenhede moet hier oorweeg word. Indien die maatskappy bestaan uit diverse verskillende besigheidseenhede in verskillende sektore van die bedryf, neig bedinging op aanlegvlak meer toepaslik te wees.



Ekonomiese faktore: Die aard van die produk en arbeidsmarkte speel 'n belangrike rol in die besluit ten opsigte van bedingingseenhede. In gevalle van sterk mededinging tussen verskillende werkgewers wat dieselfde produk bemark, sal bestuur verkies om die lone so laag as moontlik te hou uit vrees vir onmededingendheid in die bepaling van pryse van hul produkte, en verkies gevolglik gedentraliseerde bedinging. 'n Uitsondering hier is die komberssektor wat gesentraliseerd beding, en aanlegbedinging oor dieselfde kwessies verbied. Die lone so ooreengekom is die werklike loon en nie die minimum loon vir die sektor nie.

Grootte van maatskappye: In die geval van kleiner maatskappye wat deel is van 'n groep van maatskappye of enkel-maatskappye, sal dit meer voordelig wees om kollektief met ander maatskappye op 'n gesentraliseerde vlak te beding. Kleiner maatskappye op sigself mag nie die vereiste vaardighede, kundigheid of ondervinding besit nie.

Verder mag kleiner maatskappye voordeel trek ten opsigte van voorsorgfondse, mediese hulpskemas en opleidingsprogramme wat individuele werkgewers nie in staat is om op eie stoom te voorsien nie.

'n Groter maatskappy, daarteenoor, sal normaalweg oor die nodige vaardighede en kundigheid beskik om op 'n gedentraliseerde vlak te beding en hulle eie mediese hulpskemas en voorsorgfondse te voorsien.

Ligging van maatskappye: Die lokaliteit van spesifieke maatskappye bepaal ook verder die keuse van 'n betrokke bedingingstruktuur. Maatskappye in dieselfde gebied of streek sal in staat wees om in 'n gesentraliseerde forum te beding omdat lone en diensvoorwaardes in dieselfde gebied meer markverwant is tot die gebied en bedryf. Die Katoenstofvervaardigers is meestal gesentreerd in Wes-Kaapland en het in die verlede gesentraliseerd beding maar het egter

ontbind as gevolg van onvoldoende verteenwoordiging deur die werkgewersorganisasie. Gesentraliseerde bedinging in 'n toepaslike forum vir maatskappye wat verspreid in verskillende gebiede of streke voorkom, mag egter 'n probleem wees vir werknemers in kleiner gebiede waar die lewenskostes nie so hoog is as in groter gebiede nie. Die sogenaamde "gedesentraliseerde gebiede" is 'n goeie voorbeeld hiervan.

Die tipe bedingingkwessies: Sekere kwessies soos lone leen homself makliker tot gedesentraliseerde bedinging, terwyl sosiale diensvoorwaardes beter aangespreek kan word op gesentraliseerde vlak. Kwessies soos 'n maatskappy se sosiale verantwoordelikheid en kwessies soos vigs kan weer beter op 'n gesentraliseerde vlak bespreek word.

Kostes: Maatskappye wat beweeg vanaf gedesentraliseerde bedinging na gesentraliseerde bedinging sal die kostes oorweeg van die logistieke en administratiewe implikasies vir die instandhouding van hierdie forums.

Natuurlik behoort die beste lone en diensvoorwaardes aanvaar te word deur alle partye tot die forum. Maatskappye met diensvoorwaardes wat 'n agterstand toon in vergelyke met ander maatskappye mag hierdie skuif na gesentraliseerde bedinging moeilik vind.

Tyd: Oorweging moet ook aan die tydelement geskenk word alvorens op die toepaslike bedingingstruktuur besluit word. Verskeie klein gedesentraliseerde forums mag meer tyd in beslag neem vir bestuur as een gesentraliseerde forum. In ander gevalle mag gesentraliseerde bedinging weer tydsaam en lomp wees wat die koste besparing van gesamentlike bedinging weerspreek.

Werkerdeelname: Gesentraliseerde ooreenkomstes word gewoonlik voltrek ten koste van werkerdeelname in die

proses aangesien bedinging plaasvind verwyderd van die werksvloer. 'n Maatskappy met 'n duidelike missie en geskiedenis van werkerdeelname mag gesentraliseerde bedinging onaanvaarbaar vind.

Regeringsbeleid en wetgewing: Deur wetgewing word twee tipe bedingingstrukture geskep, naamlik nywerheidsrade op 'n gesentraliseerde basis en werkekomitees op 'n gedesentraliseerde basis op aanlegvlak. Sy voorkeur vir gesentraliseerde bedinging word verder versterk deur ooreenkomstes regs krag te gee deur die bindendverklaring daarvan deur die Minister.

Die oorhoofse regeringsbeleid ten opsigte van besluitneming is 'n verdere belangrike oorweging. Indien dit wegbeweeg van gesentraliseerde besluitneming na toepaslike gedesentraliseerde strukture (byvoorbeeld onlangse deregulasie en privatisering inisiatiewe), neig maatskappye om dieselfde patroon te volg. Desnieteenstaande, blyk sekere kwessies soos opvoeding, behuising en welsyn, wat deur die regering oorgedra word aan die nywerheid, die beste aangespreek te word in gesentraliseerde bedingingstrukture.

Vakbondstrategie: 'n Vakbond sal besluit op watter vlak dit die grootste mag en invloed kan uitoefen, byvoorbeeld of 'n staking op aanleg-, maatskappy- of bedryfsvlak die mees strategies-effektief sal wees. Wanneer 'n maatskappy verskillende produkte bemark, sal die vakbond verkies om sentraal te beding om sodoende 'n invloed op produksie in al die aanlegte gelyktydig te beïnvloed, sodat die werk-gewer verhoed word om produksie te laat voortgaan in een aanleg, terwyl die ander lamgelê word deur die staking.

Die vakbondstrategie mag egter verander van tyd tot tyd, en gevolglik ook sy voorkeur vir bedinging op 'n spesifieke vlak. Die huidige strategie is duidelik gemik op gesentraliseerde bedinging in 'n nasionale nywerheidsraadstelsel.

Verdere kwessies soos intervakbond mededinging, sy verteenwoordiging, organisasie en beleid, die toepassingsbestek van sy registrasie of erkenning en voorkeure van vakbondlede, is almal belangrike oorwegings wat bestuur in ag moet neem wanneer daar op 'n bedingingstruktuur besluit word.

Bedingingsvaardighede: Een van die menige redes waarom vakbonde aanlegbedinging verruil vir gesentraliseerde bedinging, is die gebrek aan geskoolde onderhandelaars en hulle beter aanwending op 'n gesentraliseerde vlak. Daarteenoor, is bestuur beter toegerus en voorbereid, na 'n periode van ontwikkeling en opleiding in beide die bestuur van arbeidsverhoudinge en bedinging, om bedinging op gedesentraliseerde vlak te hanteer.

Nywerheidsaksie: Seker een van die grootste oorwegings vir bestuur is die impak van nywerheidsaksie. Hoe meer gesentraliseerd die bedingingstrukture is, hoe minder die gevaar van sporadiese en spontane stakings, alhoewel die voorkoms daarvan op groter skaal sal wees. In gedesentraliseerde strukture, veral daardie met smal gedesentraliseerde eenhede, word die impak van stakings verminder aangesien produksie kan voortgaan sonder vakbondlede. Vanuit 'n bestuursoogpunt, kan die gevaar van veelvuldige stakings in hierdie situasie verhoog.

Verhouding met die vakbond: Die verhouding tussen die partye is baie belangrik, aangesien 'n goeie verhouding bydra dat die kwessie wat vir die ander party belangrik is, baie deeglik oorweeg sal word sonder om die verhouding te versuur.

Werkgewerorganisasies: Die organisasies sal die omvang van hul verteenwoordiging, hulle toepassingsbestek en lede-voorkeur in ag neem in die bepaling van 'n toepaslike bedingingstruktuur, welke gedesentraliseerd of gesentraliseerd.

#### 4.5 MAKRO BENADERING TEN OPSIGTE VAN ARBEIDSVERHOUDINGE

##### 4.5.1 Inleiding

ALBERTYN (1991: 94) verklaar dat die ontwikkeling van die perspektiewe rakende arbeidsverhoudinge geskied het volgens ons opvattinge van die verhouding tussen kapitaal en arbeid in die werke van Karel Marx, van die Engelse klasgemeenskap, van die werkgewersvereniging met die Tories, van die vakbondverenigings met die Arbeiders Party. Inteendeel, het menige van ons formulerings van beleid en kwessies wat ons bedingingstrategie verklik, sy oorsprong gehad in die gebroke verhoudinge tussen Engelse werkgewers en werknemers.

Hierdie visie van die gemeenskap, wat gedeel word tussen werkgewers en vakbonde veroorsaak wedersydse wantroue. Dit bevorder die begrip dat elkeen die beste sal vaar met die sukses van hulle onderskeie politieke partye, en dat hulle primêre verhouding dié moet wees met hulle eie politici, en nie met mekaar nie. Die resultaat is weifelagtig en verander vernielsugtigend van een regering na 'n ander, soos die beleide en wette opgeskeur en vervang word met die ander. Eers domineer die werkersklas vir 'n periode tot die nadeel van die gemeenskap as geheel, dan domineer kapitaal weer tot die nadeel van die gemeenskap as geheel. Hierdie kwessie sal ondersoek moet word om te bepaal of hierdie eensydigheid onafwendbaar is in ons arbeidsverhoudinge.

Verder moet die hele kwessie van selfregering van die bedryf deur die partye ondersoek word, gesien in die lig van "bedryfherstrukturering" wat 'n toepaslike slagspreuk geword het vir COSATU en sy vakbondorganisasieledere, en waarin gesentraliseerde bedinging die hoeksteen vorm.

#### 4.5.2 Vernielsugtige eensydigheid

Die gees van vernielsugtige eensydigheid wat hierbo genoem is, is ook duidelik sigbaar in ons arbeidsverhoudinge. ALBERTYN (1991: 97-98) wys daarop dat die werkgewers geneig is om op die staat te ondersteun vir oplossings van hulle ekonomiese en kollektiewe probleme. Die verhouding tussen werkgewers en staat is nie altyd harmonieus nie, maar word gesien as 'n vorm van alliansie teen die vakbonde. Werkgewers geniet voordeel uit dié reëling, maar maak die vakbonde agterdogtig en versetlik met 'n gevolglike wig wat indryf tussen die twee kante van die bedingingsverhouding.

Indien ons nie versigtig is nie, sal hierdie gees van eensydigheid voortleef om te domineer. In die toekomstige regeringsbestel, sal die begunstigdes egter verskil. Die les van eensydigheid is reeds geleer deur sekere vakbonde, veral dié wat tradisioneel 'n alliansie met gemeenskapstrukture en organisasies verkies het in teenstelling met 'n konsentrasie op werkers se eise en belange. Indien werkgewers kon voordeel trek uit so 'n alliansie, dan mag die vakbonde ook voordeel trek uit so 'n alliansie met 'n toekomstige regering aan bewind. Die vakbonde wil dus die eensydigheid van werkgewers vervang met 'n eensydigheid van werkers. Waar wetgewing eers in werking was tot die eensydige voordeel van werkgewers, sal dié nou werk tot die eensydige voordeel van werkers.

Eensydigheid is 'n tragedie vir 'n demokrasie gemeenskap. Dit gee aanleiding tot geheimhouding, burokrasie en korrupsie. In plaas van om kwessies openlik te bespreek en dat konsensus voortvloei uit oorvloedige inligting, word besluite geneem agter geslote deure op beperkte beskikbare inligting ter voordeel van slegs 'n gedeelte van die gemeenskap. Alhoewel die toestand sekere korttermyn voordele oplewer vir die een groep, is dit uiteindelik

afbrekend vir die ekonomie en dus tot nadeel van die gemeenskap as geheel.

Is die eensydigheid soos hierbo bespreek onafwendbaar? ALBERTYN (1991: 95) is dit eens dat ondervinding elders ons anders leer. Japanese en Duitse werkgewers het ingesien dat 'n alliansie met die vakbonde hulle belange beter sal dien as verdere klasse-konflik. Hulle onderskeie ekonomieë was verwoes deur die regerings wat hulle ondersteun het, en hulle politieke eensydigheid was uiteindelik 'n vermorsing en vernielsugtig. Die daarstelling van 'n sosiale vennootskap met arbeid het tot gevolg gehad dat sekere verhoudinge vervang is: Inligtingdeling het geheimhouding vervang, gemeenskaplike doelwitte het eensydige aksies vervang en wedersydse gesprek en dialoog het prerogatiwe en wetsafdwinging uitgeskakel.

Ook in arbeidskringe in Suid-Afrika, het sekere vakbondleiers geleer wat gebeur het in Oos-Europa en Rusland. Hulle draai nou hulle rug op die rigiede sosialisme wat die ekonomieë van hierdie lande tot op die rand van tragedie gebring het. Maar hulle verandering in houding word egter gekritiseer as afvalligheid deur die geharde mede-kollegas in die vakbondbeweging. Hulle meen dat die probleem met sosialisme in Oos-Europa, is dat dit eenvoudiging ondemokraties was. Demokrasie, volgens hulle, sou die verskil maak het.

Waar hierdie kritici egter reg is, is om die deurdringendheid van eensydigheid te beklemtoon in die kommunistiese ekonomieë. Toe die kommuniste beheer oorgeneem het van die ekonomie, het hulle nie die ekonomie hervorm nie, maar eenvoudig een stel eensydige belange met 'n ander vervang. Dié "sekte-ywer" het gebly en het slegs sy begunstigdes verskil: waar hulle volgens teorie kapitalisties was, is hulle nou burokrate. Die fokus van die kommunistiese partye was om die kapitalistiese eienaarskap met sosiale eienaarskap te vervang.

Maar die radikale analiste, wat glo dat eienaarskap van die ekonomie oorgeplaas kan word na die werkers, ignoreer egter die feite dat:-

- die sosiale en ekonomiese vooruitgang van werkers nie gemik is om die eienaarskap oor te neem nie, maar 'n funksie om besluite en wins te deel; en
- kompromie en samewerking met werkgewers meer bevorderlik is vir ekonomiese groei en vooruitgang, as die eensydige vervanging en dominasie van werkgewers.

Met ander woorde, die klem wat geplaas word op die klassestryd, op vyandigheid en eensydigheid in kapitalistiese en sosialistiese gemeenskappe, is vernietigend op die sosiale welvaart van beide tipe gemeenskappe.

PENNINGTON (1992: 19) wys daarop dat selfregering van 'n bedryf deur werkgewers en vakbonde bevorder kan word, indien:

- 'n oor-gesentraliseerde bevelsbenadering in die ekonomiese beleid deur die staat verhoed word;
- 'n sterk siviele gemeenskap met ware ekonomiese mag ontwikkel word; en
- 'n bondige staat geskep word sonder 'n massiewe burokrasie wat alle beleid reguleer en implimenteer.

#### 4.5.3 ONAFHANKLIKHEID VAN WERKGEWERS EN VAKBONDE

Daar bestaan egter 'n nuwe gees tussen werkgewers en vakbonde. Daar is menige in beide kampe wat die substantiewe voordele in 'n tweeledige verhouding sien, waarin kwessies gesamentlik opgelos kan word deur die partye, en om die ekonomie te reguleer op 'n wyse wat die



langtermyn wedersydse belange van die partye die beste kan dien. Die rol van die staat behoort die van 'n junior vennoot in die verhouding te word. Die drieledige strukture behoort dominasie deur die werkgewers en vakbonde te manifesteer, met 'n klein regulerende teenwoordigheid van die staat.

Sekere vakbondleiers, en veral SACTWU, is reeds gewillig om positief te reageer tot die verandering in benadering. Hulle is soos werkgewers, onseker oor die vorm van die nuwe regering en kan nie verseker wees dat hulle belange sal seëvier nie. Hulle het egter wyslik tot die besef gekom dat, met werkgewers, hulle die dryfveer van die ekonomie is, en hulle strewe is, om tesame met werkgewers, beheer te neem van hulle eie heenkome. Volgens hulle mening, was die ekonomiese beleid te veel oorgelaat aan die politici.  
(NOTA 4)

PENNINGTON (1992) wys verder daarop dat selfregering van 'n bedryf slegs moontlik is indien die partye gelyke mag het op alle vlakke van die bedinginginstellings. Daar bestaan egter verskeie probleme om weg te beweeg van "eensydigheid", en behoort aangespreek te word:

- werkgewers is nie behoorlik georganiseer nie. 'n Sentrale organisasie van werkgewers behoort geskep te word wat in staat is om mandate vanaf sy lede te ontvang;
- werknemerorganisasies is ook gefragmenteer. 'n Oorhoofse arbeidsorganisasie is nodig wat vry is van politieke alliansies en onafhanklik funksioneer en die algemene belange van werkers verteenwoordig; en
- die staat is nog te dominant in sy formulering van beleidsdoelwitte, en geskied in die afwesigheid van werkgewer en vakbond deelname in die daarstelling van nasionaal-sosiale en ekonomiese beleid.

Werkgewers en vakbonde moet dus kies tussen politieke eensydigheid of politieke pluralisme of, soos DOUWES-DEKKER dit stel: "staat korporatisme" en "gemeenskap korporatisme" (Aangehaal deur PENNINGTON (1992: 20)). Die volgende tabel gee die verskille ten opsigte van dié keuse vir die partye (TABEL 4.1).

HEPPLE (1990: 2-6) verklaar dat die rol van die vakbonde in 'n demokratiese gemeenskap konflik mag oplewer waar die arbeidsverhoudinge-stelsel poog om 'n balans tussen kollektiewe belange en individuele vryhede te verseker. Vakbonde sal byvoorbeeld die breë interpretasie van daardie politieke en sosiale regte, wat belangrik is vir vakbondwese aanvaar, byvoorbeeld vryheid van assosiasie, stakingsregte, ensovoorts. Maar dit blyk dat hulle gekant is teen regte soos privaat grondbesit of die reg om nie te assosieer nie, indien dit die vakbondbeleid bedreig. Vakbonde sal egter onafhanklik moet bly indien ware demokrasie gevestig wil word. Die uitdaging vir vakbonde in 'n demokratiese gemeenskap sal wees om te kies tussen dié as beskermers van die voorregte van die georganiseerde werkers, of hulle kan hulleself meer demokraties maak deur die afbreek van hindernisse soos geslag, ras en etniese groepering, en die natuurlike basis word vir direkte deelname van gewone werkers in beide sosiale en politieke terreine.

#### 4.6 BEDRYFSHERSTRUKTURERING

LEVY (1991: 39) wys daarop dat Bedryfherstrukturering 'n toepaslike slagspreuk geword het vir COSATU en sy lede met die betekenis van 'n verhoogde seggenskap in ekonomiese besluite. PENNINGTON (1992: 19) huldig die siening dat sentrale bedingingsforums 'n voorvereiste sal wees om sodoende die vakbond te help om 'n sterk en onafhanklike speler in die demokratiese transformasie van die Suid-Afrikaanse gemeenskap te word, en wat in staat sal wees om 'n sterk rem uit te oefen op die instellings van

TABEL 4.1

Keuse tussen politieke eensydigheid en pluralisme

(uit People Dynamics 1992: 20)

Staat Korporatisme

\* enkele party staat-  
outoritêr

\* gesentraliseerd,  
beplande ekonomie

\* georganiseerde interne  
groepe onderdruk en  
ondergeskik aan sen-  
trale demokratiese  
mag

\* Geen verdraagsaamheid  
van verskillende  
ideologieë nie

\* Geen vrye verkiesings

\* Indien vakbonde erken  
word, is hulle swak,  
defensief met geen  
stakingsregte -  
produksie funksie

\* Bestuur bly outoritêr,  
paternalisties, werkers  
word vervreem

Gemeenskap korporatisme

openlike, mededingende  
demokratiese stelsel

mark-georiënteerde  
beginsels

gesentraliseerde georgani-  
seerde belange-groepe wat  
bedryfeienaarskap bevorder

Verskillende ideologieë en  
waardes word verdra

Universiële stemreg

Vryheid van assosiasie  
regte, nywerheidsaksie,  
verbruikersfunksie

Selfregering tussen  
kapitaal en arbeid (bi-  
lateralisme), bestuur en  
vakbond aanvaar gesament-  
like handelswyse vir  
optrede en gedrag

'n toekomstige regering en staatsmag. Indien die nuwe regering praat van nasionalisering, selektiewe terugbetaling van lenings, verpligte herverspreiding van welvaart en beheer oor die vryheid van assosiasie, sal dié uitoefening daarvan moeilik wees indien dit uitgedaag word deur 'n sterk, onafhanklike alliansie tussen kapitaal en arbeid. So 'n alliansie is slegs moontlik deur sentrale bedingingsinstellings.

Hieruit blyk dit onvermydelik te wees volgens LEVY (NOTA 5:1) dat daar 'n verhoogde druk tot die sentralisering van die kollektiewe bedingingsproses sal bestaan. Voeg hierby die omstandighede wat die vlak van bedinging bepaal (reeds bespreek), die arbeidsverhoudingedruk teenwoordig asook die politieke druk - en lei die arbeidsverhouding tot 'n verandering in die rol van bestuur en 'n verandering in die rol van vakbonde.

PATEL (1990: 55) is dit eens dat SACTWU die terrein van ekonomiese besluitneming wil vergroot waarin hulle deelneem deur:

- staat regulering in 'n nuwe Suid-Afrika, of
- 'n sterk en dinamiese gesentraliseerde bedingingsforum. Die roete wat die vakbond sal kies sal egter afhang of die werkgewers bereid sal wees om betrokke te raak by die debat en sy samewerking te gee.

LEVY (1991: 39-40) se jaarlikse verslag insake arbeidsverhoudinge verwys daarna dat spesifiek SACTWU in hierdie verband 'n pragmatiese sosiale demokratiese strategie wil volg wat baie ooreenstem met 'n sosiale kontrak. Dit behels hergestruktureerde programme wat met die werkgewers beding word om sodoende gesamentlike beheer van die bedryf te bekom as alternatief tot nasionalisering en direkte regering intervensie. In ruil vir hierdie aandeel in

gesamentlike besluitneming stel die vakbond hom oop vir sekere beperkinge, mits die programme die oorlewing van die bedryf, waarin dit organiseer, verseker.

Dit is reeds duidelik uit die voorgestelde ekonomiese beleid van COSATU, wat later meer breedvoerig bespreek sal word, dat vakbondeenheid verhoog gaan word om 'n belangrike politieke komponent te word in die nuwe Suid-Afrikaanse bedeling. In hierdie verband is dit ook duidelik dat COSATU 'n onafhanklike magsblok wil bly wat sy voortbestaan wil beding ongeag enige politieke party aan bewind. Volgens COPELYN (NOTA 6) beteken dit dat die arbeidsbeweging nie net gaan konsentreer op makro-ekonomiese kwessies nie, maar dat hulle belange meer gefokus gaan wees op die herkonstruksie van die bedrywe waarin hulle organiseer wat neerkom op die verteenwoordiging van 'n seksionaliseerde belangegroep.

Vanuit hierdie perspektief gaan daar noodwendig 'n verandering plaasvind in die arbeid/bestuur verhoudinge en die bedingingagendas in die toekoms. In die konteks hiervan suggereer dié veranderde verhouding die demokratiese regulering van die ekonomie en arbeidsverhoudinge deur kollektiewe bedinging en wat neerslag sal vind in ooreenkomstes wat berus op inspraak, toegewings, skikkings en die aanvaarding van 'n proses van gee en neem ("Sosiale Kontrak" (1992: 8). Dit suggereer verder die voortsetting van die bestaan van kapitaal en arbeid, maar gesentreerd rondom die kwessie van beheer. Daarom is dit voor die hand liggend dat die vlak van bedinging en die kwessie van sentralisering wentel rondom die toegang tot die meganisme van beheer in die werksplek en 'n vermindering in bestuursoutonomie. Hierdie werkerbeheer sal gemik wees om deelname en betrokkenheid deur werknemers in die besluitnemingsproses te verseker deur kollektiewe bedinging, en nie deur regering intervensie nie. Maar wat sê die partye rondom die sentralisering van kollektiewe bedinging?

#### 4.7 PERSPEKTIEWE RONDOM DIE SENTRALISERING VAN KOLLEKTIEWE BEDINGING

PENNINGTON (1992: 17) meen dat die skrikbeeld van "nasionalisering" steeds gesien word deur die besigheids-gemeenskap as 'n onsekere area met verwysing na die ANC se ekonomiese beleid. Die vraag "hoe" die herverspreiding van welvaart behoorlik bestuur moet word in 'n nuwe regerings-bestel word aanhoudend bespreek deur die verteenwoordigers van die staat, kapitaal en arbeid. Party glo dat ekonomiese groei die hoeksteen moet vorm, terwyl andere die herverspreiding as hoeksteen bevorder. In hierdie gesprek is die verhouding tussen die partye egter die sleutel posisie. In die middel van hierdie verhouding vind ons die debat rondom die kollektiewe bedingingsinstellings en die mate waarin die partye onafhanklik van mekaar wil bly.

Een van hierdie verhoudingskwessies tussen die partye is die gesprek rondom gesentraliseerde bedinging wat belangrike perspektiewe ontlok. Menige werkgewers wat die vinnige groei van die bedryfsvakbonde die afgelope dekade waargeneem het, is van mening dat gesentraliseerde bedinging nie verkieslik is nie, aangesien:

- nasionale stakings daardeur bevorder word;
- ekonomiese groei gefrustreer word deur die daarstelling van hoë loon intreevlakke
- bedingingsdemokrasie gekompromiteer word aangesien kleiner vakbonde verhoed word om deel te neem;
- bestuurprerogatiwe op aanlegvlak ondermyn word;
- tweeledige bedinging op nasionale en aanlegvlak bevorder word;
- die mededingende voordeel van die vryemarkbeginsels verlore gaan;
- die progressiewe werkgewer uiteindelik vooruitgaan teen die spoed van die mees konserwatiewe werkgewer in die konvooi; en

- die verspreiding van simpatiestakings verhoog word.

Sodra die meriete van gesentraliseerde bedinging oorweeg word, word bogenoemde argumente gebruik om die werkgewers se weiering van deelname in 'n gesentraliseerde forum te regverdig.

PENNINGTON (1992:18) redeneer verder dat die gesentraliseerde bedingingsdebat nie net slegs gaan rondom die effektiewe hantering van nywerheidsaksies nie, of die fasilitering van bestuursoutonomie op aanlegvlak nie, tensy bogenoemde kwessies hoofsaaklik sentreer binne die konteks van korporatiewe gevestigde belange en 'n perspektief dat kapitaal en arbeid betrokke is in 'n onverbiddelike geveg vir die oorheersing van die werksplek, die onderneming en uiteindelik die ekonomie in sy geheel. Sekerlik bestaan daar 'n moontlikheid dat die kwessies soos hierbo vermeld word, effektief gehanteer kan word deur ooreenkoms tussen kapitaal en arbeid.

Volgens PENNINGTON (1992: 20) bestaan daar sekere mites by werkgewers hoe arbeidsverhoudinge bestuur moet word:

- arbeidsverhoudinge behoort 'n spieëlbeeld te wees van die bestuursfilosofie van die onderneming, dit wil sê, indien gedesentraliseerde outonomie nagestreef word, moet arbeidsverhoudinge op dieselfde wyse uitgevoer word
- daar bestaan 'n siening dat werkgewers voor 'n keuse gestel word om te kies tussen gesentraliseerde en aanlegbedinging.

Die skrywer van bogenoemde artikel is van mening dat beide mites nie korrek is nie, aangesien daar geen empiriese bewyse bestaan wat aandui dat arbeidsverhoudingestrukture dieselfde as bestuurstrukture moet wees nie enersyds, en die siening dat werkgewers slegs in een van die twee kampe

mag wees, slegs 'n dogma is wat beide partye daaraan verleen andersyds.

PATEL (1990: 50-51) bevestig die tradisionele argumente waarom die vakbonde gesentraliseerde bedinging verkies:

- soos die kollektiewe bedingingsproses meer gesofistikeerd raak, is daar 'n behoefte deur die vakbond om sy aanwending van opgeleide onderhandelaars te maksimeer. 'n Meer doeltreffende aanwending van dié onderhandelaars sal 'n hoër kwaliteitsuitset meebring in hulle interaksie met die werkgewers. Hoe hoër die vlak van bedinging, hoe hoër die vaardigheidsvlak van onderhandelaars met 'n gevolglike neiging tot minder onbeheerste nywerheidsaksies.
- gesentraliseerde bedinging lei tot die skepping van gelyke speelveld vir alle werkgewers in die betrokke bedryf. Dit word bereik deur die weglating van arbeidskoste as 'n mededingende kwessie tussen werkgewers waardeur werknemers benadeel kan word. Deur die daarstelling van billike basiese diensvoorwaardes vir die bedryf, word mededinging nou gekanaliseer na ander kwessies soos die produktiewe aanwending van arbeid. Die argument is eenvoudig dat daardie ondernemings wat harteloos hulle arbeid uitbuit 'n groot mededingende voordeel verkry oor verligte werkgewers wat 'n groter finansiële las vir hulle werknemers dra.
- gesentraliseerde bedinging neig van grosvlakke van uitbuiting van arbeid te beskerm. In gebiede waar 'n afwesigheid van regulerende maatreëls voorkom, bestaan daar "neste" van grootskaalse arbeidsuitbuiting. Gesentraliseerde bedinging sal hierdie gebiede insluit in 'n meer gestandaardiseerde en wyer kollektiewe bedingingsnet.



- gesentraliseerde bedinging sal die partye in staat stel om groter ekonomiese maatstawwe te ontwikkel. Groter voordele kan aan sy lede verskaf word as gevolg van die uitoefening van mag oor versekering-instellings.
- sommige bedrywe bestaan uit 'n groot aantal klein ondernemings en loonooreenkomstes kan nie realisties by elke aanleg voltrek word nie. Die Tekstielbedryf het ongeveer 2000 verskillende aanlegte. Indien op aanlegvlak beding word, beteken dit agt ooreenkomstes per dag.
- die bestaan van gesentraliseerde bedinginginstellings verhoog die mag van beide partye. Arbeid is sterk omdat dit 'n hele bedryf tot stilstand kan bring gedurende 'n staking. Werkgewers is ook sterk omdat 'n bedryfswye staking die vakbondbronne versprei en die vakbond verhoed om sy kollektiewe bronne op een aanleg te fokus. Waar vakbonde wel enkele aanlegte mag isoleer, kan die werkgewers finansieël saamstaan om so 'n aanleg te help soos in die geval van Wes-Duitsland.

Alhoewel die grootte van die nywerheidsaksie regoor die bedryf groot risiko's vir beide partye inhou en 'n wedersydse afskrikmiddel is, sal gesentraliseerde bedinging die partye egter aanmoedig om oplossings te kry deur gesprek en onderhandeling.

Uit bogenoemde perspektiewe en menings is dit duidelik dat die vraag of gesentraliseerde bedinging verkieslik is bo gedesentraliseerde bedinging reeds ernstig gedebateer word deur werkgewers, vakbonde en persone met belangstelling in die kollektiewe bedingingsproses. Dit blyk dat 'n voordeel vir een party dalk 'n nadeel vir die ander party beteken. Die besluit ten opsigte van die toepaslike bedinging-

struktuur berus by beide partye tot die verhouding. Die uiteindelijke bedingingstruktuur moet egter ooreengekom word nadat al die kwessies soos vermeld in punt 4.4 deur die partye oorweeg is.

As samevatting van die voordele en nadele van beide gesentraliseerde en gedesentraliseerde bedingingstrukture, word die volgende inligting gegee, met erkenning aan BENDIX (1989) (TABEL 4.2).

Volgens COETZEE (1990: 49) behoort daar geen intervensie deur die regering of houe te wees ten opsigte van die vlak van bedinging nie. 'n Weiering om op 'n sekere vlak te beding is nie 'n onbillike arbeidspraktyk nie, of 'n oortreding van die vryheid van assosiasie nie. In die woorde van die VRYHEID VAN ASSOSIASIE KOMITEE van die Internasionale Arbeidsorganisasie, haal Coetzee aan:

"The best procedure for safeguarding the independance of the parties involved in collective bargaining is to allow them to decide by mutual agreement the level at which bargaining should take place".

Afgesien van die vlak waar bedinging moet plaasvind, sal die riglynbeginsel altyd wees dat effektiewe kollektiewe bedinging die oplossing moet bied.

Die debat rondom gesentraliseerde bedinging is egter op sy onstuimigste wanneer die nywerheidsraad as instelling bepleit word as die toepaslike forum vir bedryfsvlak-bedinging. Hierdie besondere debat sal nou verder bespreek word.

TABEL 4.2

**VOORDELE EN NADELE VAN GESENTRALISEERDE EN GEDESENTRALISEERDE BEDINGING**  
 (Aangepas uit Bendix (1989: 99))

GESENTRALISEERDE BEDINGING		GEDESENTRALISEERDE BEDINGING	
VOORDELE	NADELE	VOORDELE	NADELE
Lone vorm nie deel van mededinging nie (voordeel vir vakbonde en werkgewers)	Lone mag op minimum vlakke bepaal word (nadeel vir vakbonde)	Loon verskille volgens die spesifieke organisasie	Gevaar van wipplankryery (nadeel vir werkgewers) Werkgewers bang vir onmededingendheid (nadeel vir vakbonde)
Beter voordele teen 'n laer koste		Voordele aangepas volgens individuele behoeftes	Voorsiening van minder voordele
Opleidingsprogramme op groter skaal		Programme aangepas volgens spesifieke behoeftes	Onwaarskynlike opleiding op groot skaal
Minder stakings	Nywerheidsaksie op groter skaal		Waarskynlikheid van verhoging in spontane stakings
	Verminder nie werksplek spanninge nie	Ontlont werksplek spanninge	
Beperk mag van werksplek organisering (bestuur en werknemers)		Verhoog mag van werksplek organisasie	Werksvloer verteenwoordigers mag te onafhanklik word van die vakbond
	Moontlikheid dat demokratiese besluitneming in vakbond- en werkgewerorganisasies afneem	Groter moontlikheid vir demokratiese besluitneming	
	Verskeidenheid belange word verteenwoordig	Maak voorsiening vir spesifieke behoeftes	
	Meer buigsaam	Meer buigsaam	
	Mag die kleiner werkgewer of vakbond versoor	Werkgewers en vakbonde word toegelaat om hulle eie inisiatief te volg	
Onderhandelaars gewoonlik meer professioneel			Onderhandelaars mag ongenoegsame ondervinding besit
Langtermyndoelwitte			Doelwitte meer korttermyne
Voorsien oorhoofse eenvormige standaarde en minimum waarborge			Mag lei tot werkgewer fragmentasie en loon inflasie

#### 4.8 DIE NYWERHEIDSRAAD AS MEGANISME VIR GESENTRALISEERDE BEDINGING

Dit is reeds aangevoer dat nasionale of gesentraliseerde bedinging kan bydra tot ekonomiese groei en stabiliteit in die ekonomie. Groei in die ekonomie is egter nie moontlik sonder die herverspreiding van welvaart nie. Wat dus nodig is, is samewerking tussen werkgewers en vakbonde. Dit beteken konsensus indien die doelwitte behaal wil word.

Hierdie konsensus kan net op nasionale- of bedryfsforums gesoek word, en die vakbonde is van mening dat die nywerheidsrade toepaslik vir hierdie doel kan dien.

##### 4.8.1 Kwessies wat die oorlewing van nywerheidsrade in gevaar stel

GOLDBERG (1991: 31) meen dat daar sommige kommentators is wat glo dat nywerheidsrade nie die geskikte forum vir kollektiewe bedinging op bedryfsvlak is nie.

Dié onmin oor die nywerheidsraadstelsel in die algemeen word weerspieël in 'n berig in SAKE-RAPPORT, waarin die volgende standpunte vervat word:

- talle werkgewers neem nie meer genoeë met voorskrifte wat dié rade op hulle wil afdwing nie;
- die rade uitgedien is, onvertegenwoordigend is en hulle skuldig maak aan onwenslike praktyke wat onder meer werkskeppingsprogramme van die regering in die wiele ry;
- die rade se neiging om minimum lone voor te skryf wat ekonomies onsinig is teen die agtergrond van die ooraanbod van arbeid;

- die rade nie bydra om lone en produktiwiteit by mekaar aan te pas nie, maar eerder 'n geskiedenis het dat dit die laagste opbrengs op arbeidslone ter wêreld het;
- die onderskeie rade se regulasies verskil en strydig is, veral waar sommige bedrywe/sektore met meer as een raad te doen het; en
- die rade in stryd is met internasionale arbeidkonvensies, asook met die Suid-Afrikaanse Grondwet wat private ondernemerskap en doeltreffende mededinging beskerm.

ALBERTYN (1991: 123-126) is van mening dat nywerheidsrade se huidige struktuur te rigied en uitermatig is. Die rade funksioneer as 'n suiwer ope-toegangstelsel ("all comers") of as suiwer meerderheidstelsel, en beide stelsels het nie die nodige buigsaamheid om as behoorlike demokratiese instellings te dien nie:

- In die ope-toegangstelsel kan alle vakbonde met 'n teenwoordigheid in die bedryf betrokke raak in die bedingingsproses. Gewoonlik is daar 'n gelykheid van verteenwoordiging, sodat groter vakbonde sitting het as gelyke partye met kleiner en relatief onverteenvoordigende vakbonde - 'n ongelykheid wat gewoonlik ook ter sprake is aan die werkgewer kant.
- In die meerderheidstelsel, dikteer die grootste vakbond die sake en word kleiner vakbonde geheel-en-al uitgesluit. Die groot vakbond tree op as die eksklusiewe bedingingsagent van die werkers in die bedryf en word minderheidsbelange geïgnoreer, selfs al is hulle invloed substantief. Geeneen van hierdie strukture is heeltemal demokraties nie,

aangesien beide nie behoorlik die belange van alle werkers/werkgewers in die bedryf verteenwoordig nie.

'n Tweede probleem met die struktuur van die huidige nywerheidsraadstelsel kom voor in sy stemmingstruktuur, wat die minderheidsbelange te veel mag gee. 'n Besluit van die nywerheidsraad vereis 'n twee-derde meerderheid. Dit beteken dat indien almal van een party (byvoorbeeld werkgewers) stem vir 'n besluit, dan is slegs 'n verdere 17 persent van die totale stemme van die raad nodig om ooreenkoms te bereik. Hierdie syfer verteenwoordig 'n derde van die totale vakbond stemme. 'n Ooreenkoms van die raad kan dus gesluit word met slegs 'n derde van die stemme van een van die partye. 'n Beter reëling sou vereis dat 'n beduidende meerderheid (byvoorbeeld 70%) van die stemme van beide partye vereis word voordat die raad kan beslis dat ooreenkoms bereik is.

'n Derde probleem is dat gesentraliseerde bedinging ondermyn word deur sekere (nie doelbewuste) beslissings van die Nywerheidshof. Aangespoor deur individualisme wat blyk erkenning te gee aan 'n wens om rasse-minderhede te beskerm, het die Nywerheidshof sy rug gedraai op meerderheidsbesluitneming. Die resultaat hiervan is om gesentraliseerde bedinging te verswak wat hoofsaaklik staat maak op die erkenning van die beginsel van meerderheidsverteenvoordiging in kollektiewe bedinging.

Die probleem van verteenwoordiging, soos hierbo bespreek, is egter die grootste probleem wat sentreer rondom die struktuur van kollektiewe bedinging. Beide stelsels funksioneer nie goed nie en blyk nie opgewasse te wees vir die taak nie. Onbuigsame meerderheid ignoreer die feit dat daar beduidende minderhede is wie se sieninge in ag geneem moet word; gedagtelose ope-toegang aan die ander kant, ignoreer die feit dat alhoewel mag die akkoord bepaal, die

wense van die meerderheid kollektiewe bedingingagente egter bepalend behoort te wees.

Indien bedryfsvlakbedinging binne 'n nywerheidsraad sensitiief wil wees vir die behoeftes van al die werkgewers en werkers wat binne sy jurisdiksie val, behoort beduidende minderhede toegelaat te word om 'n sê in die bedingingsproses te hê. Meerderheid is gebrekkig omdat dit nie minderhede toelaat nie, maar die ope-toegangstelsel is ook gebrekkig, aangesien dit gelyke gewig aan die sieninge van die verteenwoordigers gee in die forum, welke geval hulle groot of klein kiesafdelings verteenwoordig.

Die antwoord vir hierdie probleem lê tussen die twee opponerende stelsels: dit word voorsien in 'n stelsel van proporsionele verteenwoordiging (eweredigheid). Proporsionele verteenwoordiging gee elke verteenwoordiger 'n belang in verhouding tot die ondersteuning wat hy geniet in sy kiesafdeling. Dit laat die groot belangegroep domineer terwyl invloed en mag aan minderheidsgroepe gegee word.

ALBERTYN (1991: 124) meld verder dat in stelsels waar proporsionele of pluralistiese verteenwoordiging voorkom, daar egter twee beduidende veranderlikes is wat versigtig gereguleer moet word:

Die eerste veranderlike sentreer rondom die toetreevlak wat die belangegroep moet verbysteek alvorens dit toegelaat word tot die bedingingsforum. Indien hierdie drumpel te laag is, oorheers die minderheidsgroepe en word die meer beduidende en verteenwoordigende belange uitgesluit. Die resultaat daarvan is die fragmentasie van verteenwoordiging en 'n gevolglike gebrek aan 'n samehangende orde. Tipies van hierdie probleem is die Israeliese Knesset. Aan die ander kant, word die toetreevlak te hoog gestel, gaan meeste van die voordele van die stelsel verlore. Beduidende groepe word uitgesluit van die forum en slegs

die grootste groepe word daar verteenwoordig. 'n Balans moet dus gehandhaaf word tussen die behoeftes vir doeltreffende verteenwoordiging en stabiele beheer.

Die tweede veranderlike sentreer rondom die stemmingsmag van die verteenwoordigers in die forum. Die stemme kan direk of indirek verband hou met die numeriese ondersteuning van die verteenwoordigers. Direkte proporsionele stemmingsmag is meer trapsgewyse: byvoorbeeld een stem vir die eerste 10,000 lede, 'n verdere stem vir die volgende 20,000 lede, 'n verdere stem vir die volgende 30,000 lede, en miskien, 'n addisionele stem vir elke 50,000 lede daarna.

Die beste stelsel van gesentraliseerde bedinging in 'n nywerheidsraad is dié een wat tussen die twee pole voorkom en die beste kenmerke van beide stelsels neem. (Sien TABEL 4.3)

Die grootte van 'n betrokke bedryf veroorsaak ook probleme ten opsigte van 'n nywerheidsraad se pogings om ooreenkoms te bereik vir 'n wye reeks bedryfsaktiwiteite wat voorkom regoor ekonomiese streke. Die gebrek aan homogeniteit in die bedryf maak doelgerigte onderhandelinge moeilik. Voeg hierby die diversiteit en komplisiteit ten opsigte van produkte, vervaardigingsprosesse en markte in 'n betrokke bedryf, blyk dit dat nywerheidsrade te onbuigsaam is om hierdie kwessies te akkommodeer. (GOLDBERG 1991: 32).

NICOL (1985) soos aangehaal deur Godfrey (1992: 2-3) maak die opmerking dat nywerheidsrade so uiteenlopend is van mekaar ten opsigte van hulle grootte, dekkingsgebied en funksie dat dit besonder moeilik is om te bepaal of hulle buigsame, aanpasbare en responsiewe strukture is. GODFREY (1992: 280) in die studie van die nywerheidsraadstelsel kom tot die gevolgtrekking dat die rade nie "buigsaam, aanpasbaar en responsief" is nie. Eerstens verwys die aanhaling na beide die arbeidsregtelike raamwerk vir die daarstelling



TABEL 4.3

Stelsel van gesentraliseerde bedinging  
(aangepas uit Employment Law (1991: 125))

<u>Meerderheids- benadering</u>	<u>Pluralistiese benadering</u>	<u>Ope-toegang benadering</u>
* bewys van meerderheids verteenwoordiging	bewys van beduidende verteenwoordiging om drumpel toelating tot die bedingingsforum te verkry	bewys van lidmaatskap
* eksklusiewe verteenwoordiging binne 'n ekonomies-gedefinieerde eenheid	proporsionele verteenwoordiging binne 'n ekonomies-gedefinieerde bedingingseenheid	slegs verteenwoordiging van lede
* die plig van billike verteenwoordiging van alle werknemers binne die bedingingseenheid	die plig van billike verteenwoordiging van alle werknemers binne die bedingingseenheid	plig van billike verteenwoordiging van slegs die lede
* geslote-geledere lidmaatskap moontlik	pluralistiese geslote lidmaatskap moontlik	geslote geledere lidmaatskap onvanpas
* bedinging in 'n enkele forum met een vakbond	bedinging in 'n enkele forum met een of meer vakbonde met beduidende verteenwoordiging	

en werking van nywerheidsrade, en die nywerheidsrade self. Die Wet voorsien dus 'n raamwerk wat op sy eie nie 'n "buigsame, aanpasbare en responsiewe struktuur" is nie - intendeel is die raamwerk baie rigied - maar dit voorsien as gevolg van sy vlugtige raamwerk die daarstelling van rade vir vakbonde en werkgewers op verskeie vlakke en met uiteenlopende strukture.

Die rade wat wel geskep is, is egter nie noodwendig "buigsame, aanpasbare en responsiewe strukture" nie. Hierdie is egter 'n beskeie siening van die realiteit van hierdie instellings. Hulle is liggame wat 'n bron van materiële voordeel vir hulle deelnemers inhou en as sulks die deelnemers afhanklik van hulle maak. In hierdie verband verskans verskeie rade wel seksionaliseerde belange en blyk in baie gevalle wel onbuigsaam en nie-responsief te wees.

Volgens GODFREY (1992: 27) en GOLDBERG (1991: 39) mag die "paralelle stelsel" van kollektiewe bedinging, dit wil sê, die praktyk om op twee vlakke gelyktydig te beding wel die effek (nie-doelbewus) hê om die nywerheidsraad se outoriteit en moontlik sy vermoë om te oorleef, benadeel. Die paralelle stelsel het sy oorsprong gehad sedert 1924 met die inwerkingstelling van die eerste Nywerheidsversoeningswet, waarin gesentraliseerde bedinging sy beslag gekry het ter voordeel van blanke geskoolde werkers, en swart werkers sonder vakbondverteenvoordiging, nog steeds sy diensvoorwaardes op aanlegvlak deur bestuur bepaal is. Ten spyte van die aanbevelings van die Wiehahn-Kommissie (1979) het die paralelle stelsel voortgeduur in die tagtiger jare.

Met die toetrede van die progressiewe bedryfsvakbonde tot die nywerheidsraadstelsel, het die tweeledige-bedingingspraktyke voortgeduur, maar dié keer as gevolg van die twispunt of die lone wat beding word op sentrale vlak, minimum of werklike lone voorskryf GOLDBERG (1991: 39).

Veral hierdie twispunt het gelei tot sekere groot maatskappye wat die waarde van sentrale bedinging bevraagteken het. Werkgewers is van mening dat die koerse wat op nywerheidsvlak beding word, werklike lone voorskryf soos die praktyk sedert 1924. Volgens die vakbonde word werklike lone bepaal op aanlegvlak, terwyl nywerheidsrade minimum lone voorskryf vir 'n betrokke bedryf. Ander rolspelers is by die twis betrek en velerlei uitsprake is gegee wat beide perspektiewe regverdig, afhangende van die spesifieke omstandighede in die betrokke geval, byvoorbeeld die Nywerheidshof, Arbeidsappelhof en Nasionale Mannekragkommissie. In die Klerasiebedryf, het SACTWU probeer om die nywerheidsrade se voortbestaan te verseker deur afstand te doen van loononderhandelinge op aanlegvlak. (JOWELL 1989: 78 - 79)

Die teenkanting van die nywerheidsraadstelsel is meer duidelik geopenbaar deur Barlow Rand wat neerkom op die volgende vyf argumente: (GOLDBERG 1991: 41 en PATEL (DE VILLIERS 1990: 52).

- die meer progressiewe bedryfsvakbonde het aanlegbedinging eerste aangestig en beskou gesentraliseerde bedinging slegs as komplementêr tot, maar nie eksklusief tot aanleg bedinging nie;
- die gedesentraliseerde aard en kollektiewe bedingingreëlins van Barlow Rand het die groep doeltreffend gehelp om nywerheidsonlus en politieke eise te hanteer. Erkenningsooreenkomstes is logiese verlengings van die groep se gedesentraliseerde bestuurstruktuur en die oortuiging dat arbeidsverhoudinge op aanlegvlak bestuur behoort te word;
- die bedrywe waarin die groep homself bevind is so uiteenlopend wat gesentraliseerde bedinging uiters moeilik maak;

- die groep is nie ten gunste van tweeledige bedinging nie, en die vakbonde se houding ten opsigte van hierdie kwessie is te rigied om gereguleer te word. Daarby het nywerheidshofbeslissings onsekerheid geskep by werkgewers oor wat hulle regmatig mag doen en nie mag doen nie, dit wil sê, die plig om op bedryfsvlak of aanlegvlak te beding.
- gesentraliseerde bedinging het die effek om nasionale stakings te ontlok, en beïnvloed maatskappye wat meer as die minima loon betaal. Die 1988 stakings bevestig hierdie siening, dat die nywerheidsraad nie sinvol is nie, veral wanneer maatskappye 'n wettige staking moet verduur ten opsigte van lone, wat minder is as die loon wat die werkers ontvang.

Die vakbonde sien hierdie argumente egter as pogings deur die werkgewers om die vakbondmag te demp, en dat die voorkeur vir aanlegbedinging slegs aksies gemik is op die "divide and rule" beginsel. Barlow Rand ontken egter hierdie beweringe. PATEL (De Villiers 1990: 53) is van mening dat hierdie ontkenning bevraagteken kan word, aangesien die groep aktief deelgeneem het in nywerheidsrade totdat sterk vakbonde tot die toneel toegetree het. Toe dit gebeur, wou Barlow Rand die nywerheidsraad laat opkrummel omdat dit nou glo dat arbeidsverhoudinge die beste op 'n gedesentraliseerde vlak bestuur kan word.

"Why is it that this philosophy was only discovered when and where strong trade unions entered industrial councils and not where weak trade unions occupied centralized bargaining forums?"

GOLDBERG (1991: 41) en FANAROFF (1989: 81) wys verder daarop dat die regering se deregulering van die ekonomie 'n

negatiewe invloed het op nywerheidsrade. Hierdie siening ontlok verskeie ideologiese perspektiewe en word kortliks bespreek:

Nadele van deregulering:

- die ware motivering vir deregulering en die vrystelling van kleinsake-ondernemings van minimum loonooreenkomstes is om die loonstruktuur in 'n betrokke bedryf te verlaag;
- deregulasie het die effek dat werksgeleenthede geskep word in ondernemings buite die kollektiewe bedingingsverhouding, terwyl poste verlore gaan as gevolg van rasionalisering in bedrywe waar kollektiewe bedinging bestaan;
- deregulering van die ekonomie is 'n gevaar vir bedryfsvrede en stabiliteit, aangesien nywerheidsaksies nou plaasvind by individuele aanlegte;
- deregulering moedig maatskappye aan om te verhuis na afgeleë plekke om sodoende die kollektiewe bedingingsnet vry te spring;
- deregulering word aangewend om besigheidsondernemings te bevry van minimum loonbepalings;
- deregulering sal ondernemings aanmoedig om hulle minder winsgewende prosesse te verkoop en sodoende klein lae-loon subkontraakteurs in plek daarvan te stel vir hulle eie voordeel;
- deregulering sal bydra tot die skepping van 'n tweeledige arbeidsmark wat sal ontaard in die "permanente-tydelike" indiensnemingspraktye soos in Brittanje aangetref word; en

- uiteindelik is deregulering gemik op die aftakeling van vakbondmag, en as sulks 'n bedreiging vir gesentraliseerde bedinging waar vakbondmag die grootste is.

#### Voordele van deregulering

- deregulering is noodsaaklik om ondernemings se mededingendheid te verbeter;
- nywerheidsrade kan deur 'n stelsel van beheerste vrystellings van hoofooreenkomste deregulering initiatiewe ondersteun;
- deregulering kan bydra tot geleenthede vir werkskepping en 'n teenvoeter vir werkloosheid; en
- nywerheidsrade is beter toegerus om aansoeke vir vrystellings van die rade se loonkoerse te monitor, as om dit in die hande van die Staat te laat.

'n Verdere kwessie wat die oorlewing van nywerheidsrade raak, verwys na die ministeriële oordeel wat bestaan om nywerheidsraadooreenkomste uit te brei na nie-partye van die raad. [ANGUS (in Rycroft 1989: 79)]

- daar blyk gevalle te wees waar die uitbreiding van ooreenkomstes geweier word aangesien sekere klousules nie strook met huidige regeringsbeleid nie, byvoorbeeld 16 Junie;
- die interpretasie van die "voldoende verteenwoordiging" vereiste word nie konsekwent deurgevoer nie. Die woorde "voldoende verteenwoordiging" word nie gedefinieer in die Arbeidsverhoudingewet nie, maar verwys na die verteenwoordigende karakter van vakbonde en van nywerheidsrade. Soms sentreer die Minister se oordeel volgens werknemer verteenwoor-

diging, en in ander gevalle volgens die aantal werkgewers betrokke by die nywerheidsraad;

- die afwesigheid van 'n vereiste vir die Minister om redes te verskaf vir so 'n weiering om ooreenkomstes uit te brei of 'n appélmechanisme teen so 'n weiering na die Nywerheidshof, ondermyn die selfregering beginsel van sentrale instellings en plaas beperkinge op die partye se reg om kollektief te beding.

#### 4.8.2 Herevaluering van die rol en funksie van nywerheidsrade

REYNOLDS (1991) het spesifiek die geldigheid van 'n opmerking, wat deur Jan Hiemstra van Barlow Rand gemaak is ten opsigte van die toekoms van nywerheidsrade ondersoek, soos aangehaal deur Jowell (1989):

"The Industrial Council system has survived the first post-Wiehahn decade. I didn't think it will see out the second decade".

Die resultate van die ondersoek toon dat daar verskeie faktore bestaan wat die effektiwiteit van nywerheidsrade beïnvloed, ten spyte dat daar met die navorsingsverslag aangetoon is dat die bogenoemde stelling nie korrek is nie.

Die faktore wat wel die effektiwiteit van nywerheidsrade bepaal is:

- die effektiewe beslegting van geskille en die vrywillige voorsiening van die bemiddeling en verzoening;
- die vernuf en vaardigheid en vakbond- en werkgewer-verteenwoordigers betrokke by die nywerheidsraad;
- die vlak van burokrasie, buigsaamheid en voorskrifte

- die ideologieë van vakbondpartye op die rade verskil van mekaar, soos byvoorbeeld "workerist versus populist".
- die neiging van rade om meer sosialistiese instellings, eerder as kollektiewe bedingingsinstellings te word, met 'n fokus op ander kwessies eerder as arbeidskwessies.
- werkgewer- en werknemerorganisasie verdeeldheid, en
- die tegnologiese veranderinge wat die struktuur en beroepe in bedrywe verander het, en die rade vir hierdie ondernemings en beroepe uitgedien is.

Die effektiwiteit van nywerheidsrade as gesentraliseerde kollektiewe bedingingsstrukture is soos volg deur 53 deelnemers in die ondersoek geëvalueer volgens verskeie vlakke van effektiwiteit -

-	geheel oneffektief	:	1,87%
-	oneffektief	:	1,85%
-	effektief	:	56,6 %
	taamlik effektief	:	18,9 %
	baie effektief	:	<u>20,8 %</u>
			<u>100,0%</u>

REYNOLDS (1991) wys verder daarop dat die ondersoek response, as gevolg van die grootte van die monster, omsigtig veralgemeen te word, maar die resultate het nietemin belangrike kwessies na vore gebring vir oorweging deur nywerheidsrade.

#### 4.9 NUWE VERWIKKELINGE IN NASIONALE EN BEDRYFSVLAK-VLAKBEDINGING

Tans word werkgewers onder druk geplaas met kwessies soos



herkonstruksie van die betrokke bedrywe, en as gevolg daarvan geforseer om "eensydigheid" te heroorweeg. Beide partye sal groter buigsaamheid in die onderhandeling van gesentraliseerde forums aan die dag moet lê, indien hulle bestuursoutonomie aan die een kant, en gesonde bedryfsdemokrasie aan die ander kant, wil bewerkstellig.

Die Akkoord tussen SACOLLA-COSATU-NACTU met die implementering van die 1991 wysigings in die Arbeidsverhoudingewet het 'n belangrike stimulus geword. Hierdie proses het die werkgewers 'n voorsmakie gegee wat bereik kan word deur samewerking met georganiseerde arbeid.

In die Tekstiel- en Klerasiebedrywe is ook reeds die eerste poging aangewend deur die Vervaardigers en SACTWU om die bedrywe te herstruktureer ten opsigte van tariefbeskerming. Die werkgroep het bekend gestaan as die HATTY KOMITEE. Volgens SCHOLTZ (1992: 40) sal die partye wat hulleself verbind tot bedryfsherstrukturering egter die volgende kwessies in gedagte moet hou:

- bedryfsherstrukturering is meer as net 'n funksie van die goedkeuring van die bilaterale proses tussen die partye, dit behels 'n bewustheid dat kompromieë nodig is;
- inherente konflik tussen die partye in 'n bilaterale forum moet gebalanseer word tussen gemeenskaplike belange en inter-afhanklikheid;
- alle verteenwoordigende groeperinge moet deel vorm van die gesprek ten opsigte van herstrukturering, veral klein-sake ondernemings in die betrokke bedryf; en
- bilaterale inisiatiewe moet gepaard gaan met 'n ooreengekome geskilbeslegtingsmeganisme wat bydra

tot die deursigtigheid en verbintenis van die partye tot die finale ooreenkoms (BYLAE A).

Ten opsigte van werkerbeheer, meen LEVY (1991) dat werker-deelname in die beheermeganismes veral op drie vlakke verhoog het, naamlik nasionale-, bedryf en aanlegsvlak. Die vraag is egter watter middel (kanaal) gebruik word, watter kwessies is ter sprake, hoé dit gaan plaasvind en wat dit vir bestuur inhou? Op nasionale vlak bestaan daar drie forums, te wete die (NEF) Nasionale Ekonomiese Forum, (NMK) Nasionale Mannekragkommissie en die (NOR) Nasionale Opleidingsraad. Terwyl die skakeling tussen hierdie drie liggame verder gekoördineer moet word, welke geformaliseerd of ad hoc, sal die kwessies op die verskeie agendas verreikende gevolge vir arbeidsverhoudinge en mannekragbestuur inhou. Vanuit 'n bestuursoogpunt, moet die oorhoofse prioriteit in al drie forums gemik wees op beter samewerking tussen werkgewers en werknemers met verhoogde produktiwiteit in gedagte. Word daar gekyk na die spesifieke kwessies/komponente wat beding mag word op nasionale vlak deur verteenwoordigers van arbeid, staat en kapitaal, identifiseer VALLY (1992) die volgende:

'n Prys en inkomste beleid wat streng kontroles neerlê vir die opwaartse beweging in lone en die pryse van handelsartikels. Dit sluit verder in kwessies soos die vlak van inflasie, werkloosheid, werkskepping en nasionale produktiwiteit. Die aard en omvang van staatsbesteding ten opsigte van sosiale sekuriteit en welsyn kan ook 'n onderwerp vir bespreking wees.

Wetgewing om werkers te beskerm en die uitbreiding van sekere regte aan hulle. Dit sluit verder in die konsolidering van die Arbeidsverhoudingewet, die implementering van aanbevelings van die Internasionale Arbeidsorganisasie, arbeidskodes, die moontlike blootlegging van finansiële inligting aan vakbonde en ondersoeke na minimum lone as konsep.

'n Forum vir die vinnige en doeltreffende beslegting van nywerheidskonflik en die aanmoediging vir die gebruik van derdeparty geskilbeslegtingmeganismes soos versoening, mediasie en arbitrasie.

Die skepping van plaaslike forums in elke bedryf van die ekonomie waar die partye konsentreer op die spesifieke probleme van die betrokke bedryf. Die herstrukturering van die bedrywe om ekonomiese groei te bewerkstellig sal stellig voorrang geniet soos reeds bespreek wat insluit produktiwiteit, vaardigheidsontwikkeling, werkerdeelname en die regulering van lone en diensvoorwaardes. In die taal van arbeidsverhoudinge sal dit die skepping en ingrawing van gesentraliseerde bedinging beteken.

Die implikasies van gesentraliseerde bedinging beteken verder die uitbreiding van die nywerheidsraadstelsel of ander soortgelyke forums na bedrywe waar dit nog nie bestaan nie, gesamentlike besluitneming, verbreding van bedingingagendas na kommersiële besluite en basiese bedryfsfaktore soos prestasiestandaarde, personeelvermindering, opleiding en ontwikkeling, mannekragaanwending, buitelandse mededinging, invoerbeskerming, dumping ensovoorts. Op bedryfsvlak blyk dit dat nywerheidsrade die middel gaan word waarop vakbonde en sy lede meer beheer sal wil uitoefen.

Op aanlegvlak sal die verhoogde werkerdeelname uiting vind in kwessies soos hoër arbeidstandaarde, opleiding, ontwikkeling, posgradering en gelykheid in die werksplek. Statutêre werkekomitees en "shop steward" komitees sal die middel daarvoor wees.

#### 4.10 SAMEVATTING

Dit is daarom onvermydelik dat die verskeie kwessies, perspektiewe en ontwikkelinge hierbo uiteengesit, 'n

behoefte by die werkgewers sal aanhits vir 'n geformaliseerde interaksie-struktuur tussen georganiseerde arbeid en bedryfslede in die Tekstielbedryf. Daarom is dit nodig dat die werkgewers pro-aktief moet optree en 'n voorstel finaliseer wat aanvaarbaar is vir die meerderheid van die bedryfslede. Die voorstel moet nie net slegs konsentreer op gesentraliseerde bedinging nie, maar moet toepaslike bedingingstrukture op aanleg-, sektorale- en nasionale vlak behels.

Volgens JACOBS (NOTA 7) sal werkgewers ernstige oorweging moet skenk aan die huidige ontwikkelinge in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, en behoort die volgende vrae te beantwoord voordat finale besluite rakende die toepaslike bedingingsforum geneem word.

- i). Plaas bestuur nie te groot klem op die nadele van gesentraliseerde bedinging nie om waarlik die voordele te erken wat dit mag inhou nie?
- ii) Die strategie van die vakbondwese vir die volgende paar jaar is gemik op gesentraliseerde bedinging. Bedrieg die werkgewers nie hulleself nie om aan te neem dat hulle argumente, jaar na jaar, uiteindelik die vakbonde sal oorreed dat aanlegbedinging beter is nie?
- iii) Indien die werkgewers dink aan die verantwoordelikhede wat die Regering tans op die nywerhede plaas, soos onderrig, opleiding, behuising en welsyn, dat hierdie kwessies nie beter in 'n gesentraliseerde struktuur aangespreek kan word nie?
- iv) Laastens, skenk die werkgewers ernstige oorweging aan al die kwessies ten opsigte van die toepaslike bedingingstruktuur voordat 'n finale besluit geneem word oor watter struktuur of vlak meer paslik is, of verwerp die werkgewers gesentraliseerde bedinging slegs omdat dit 'n eis van die vakbond is?

## HOOFSTUK VYF

### DIE VOORSTEL VAN SACTWU VIR 'N GESENTRALISEERDE NYWERHEIDSRAAD VIR DIE TEKSTIELBEDRYF

#### 5.1 INLEIDING

Dit is reeds bekend dat 'n vakbond sy magsbasis op aanlegvlak bou. Hoe groter die onderneming, hoe groter die behoefte om gesentraliseerd te beding. SACTWU het hom reeds gevestig as die grootste bedryfsvakbond in die meeste sektore van die Tekstielbedryf, en met die uitsondering van een sektor in die Tekstielbedryf, en met die uitsondering van 'n paar maatskappye, tree die vakbond ook op as alleenbedingingsagent vir sy lede op verskeie vlakke en bedingingsinstellings. As inleiding tot SACTWU se eis vir 'n nasionale nywerheidsraad, sal dit paslik wees om die oorsprong van vakbonde in die bedryf te ondersoek en die ontwikkelinge wat plaasgevind en gelei het tot SACTWU in sy huidige vorm.

Tweedens moet die eis van SACTWU vir 'n gesentraliseerde nywerheidsraad, gesien word teen die agtergrond van die verkeie kwessies, perspektiewe en ontwikkelinge rondom gesentraliseerde bedinging wat reeds in die vorige hoofstuk bespreek is.

Meer spesifiek, moet SACTWU se eis ook beskou word in die lig van COSATU se ekonomiese beleid, en die mate waarin gesentraliseerde bedinging daarmee verband hou.

#### 5.2 HISTORIESE ONTWIKKELING VAN VAKBONDE IN DIE TEKSTIELBEDRYF

MARAIS EN DE VILLIERS (1990: B7, 273 - 275) meld dat die totstandkoming van vakbonde in die Tekstielbedryf sy oorsprong gehad het in die klerasiebedryf met die stigting

van 'n ambagsvakbond, die Witwatersrand Tailors' Association in 1918. Later het dit verander na die Garment Workers' Union of South Africa (GWUSA). Op daardie stadium was die vakbond gedomineer deur blanke vrouens en is 'n afsonderlike eenheid geskep met die Nywerheidsversoeningswet om swart vrouens te akkommodeer. In 1924 is 'n afsonderlike ongeregistreerde vakbond, die South African Clothing Workers' Union (SACWU) gestig vir die organisering van swart manlike werkers.

Met die instelling van die Naturelle Arbeidswet (Beslegting van geskille) in 1952, waarin veelrassige vakbonde verbied is, het die swart vrouens in GWUSA die Garment Workers' Union of African Woman gestig. In dieselfde tyd het SACWU 'n lid geword van die Suid-Afrikaanse Kongres van Vakbonde (SACTU) en in 1961 het SACWU en Garment Workers' Union of African Woman saamgesmelt om die National Union of Clothing Workers (NUCW) te vorm. Aangesien wetgewing steeds werknemers geforseer het om volgens ras te organiseer, het GWUSA en NUCW voortgegaan om as parallelle vakbonde te funksioneer en 'n goeie verhouding met mekaar behou. Op hierdie stadium het GWUSA toegang tot nywerheidsrade gehad terwyl NUCW moes deelneem in die beperkte arbeidsverhoudinge-bestel wat deur die Nywerheidsversoeningswet daar gestel is. Dit het meegebring dat NUCW geforseer was om lone en werksvoorwaardes te aanvaar wat deur GWUSA op nywerheidsraadvlak onderhandel is.

Onder aansporing van GWUSA is die eerste vakbond in die Tekstielbedryf gestig, naamlik die Textile Workers Industrial Union (TWIU) en was gedomineer deur Indiër en Kleurling lede en toegang verkry tot nywerheidsrade in die katoen, kombers en gekamde weefstof sektore.

Na ongeveer 20 jaar het GWUSA en NUCW saamgesmelt in Augustus 1985 nadat die Wiehahn-Kommissie aanbevelings in Wet beliggaam is om veelrassige vakbonde moontlik te maak.

Hierteenoor vind ons 'n aantal nie-statutêre forums waarbinne werkgewers en vakbonde vry is om eie strukture en prosedures te skep vir kollektiewe bedinging. Volgens FOURIE (1991: 3 - 7/8) word nie-statutêre meganismes hoofsaaklik gefokus op werkvlak ("shopfloor"), dit wil sê gedesentraliseerde onderhandeling. Slegs in die Mynboubedryf bestaan daar 'n nie-statutêre bedingingsforum op sentrale vlak. In beide gevalle is dit eerder 'n praktyk wat ontwikkel het uit die behoeftes van ongeskoolde werkers wat vakbondlede is. Op ondernemingsvlak vind hierdie tipe kollektiewe bedinging gestalte in erkenningsooreenkomstes waardeur die werkgewer onderneem om 'n vakbond te erken as verteenwoordigend van sy werknemers wat lede van die vakbond is, onderhewig aan sekere beperkinge vervat in die ooreenkoms. Erkenningsooreenkomstes is in wese prosedure-ooreenkomstes en strewe daarna om strukturele uitdrukking te gee aan gedragsverhoudinge tussen die partye. Die ooreenkomstes maak gewoonlik ook voorsiening vir 'n onderhandelingsprosedure ingevolge waarvan daar oor substantiewe elemente onderhandel kan word.

#### 2.8.2 Kollektiewe bedingingskanale

Verskeie bedingingskanale bestaan vandag vir kollektiewe bedingingsdoeleindes. VAN JAARSVELD et al (1992: 153 - 154) gee 'n effektiewe opsomming daarvan wat hieronder weergegee word:

- i) Kollektiewe bedinging op nywerheidsvlak binne die raamwerk van die Wet op Arbeidsverhoudinge van 1956. Daar bestaan 'n nywerheidsraad en bedinging loop uit op 'n statutêre afdwingbare nywerheidsooreenkoms.

Sodanige bedinging kan op nasionale of streeksvlak plaasvind, byvoorbeeld National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry of the Republic of South Africa (Nasionaal) en Industrial

ekonomiese groeiplan daar te stel. Hierdie groeiplan sentreer rondom ses afsonderlike areas, naamlik die sentrale beginsels waarop die ekonomiese beleid gebaseer moet wees; herverdeling van welvaart/mag; nywerheidsbeleid; die rol van die staat; die opbou van werkersmag en die ontwikkeling van Suidelike Afrika as ekonomies lewensvatbare sub-kontinent.

Die konsep van herverdeling kom neer op 'n herstrukturering van die ekonomie deur die toegang tot die bronne te verander. Deur dit te doen word omstandighede geskep vir langtermyn lewensvatbaar sosio-ekonomiese stabiliteit. Die totstandkoming van die Nasionale Ekonomiese Forum op nasionale vlak is 'n duidelike bewys van die vordering wat COSATU met sy groeiplan gemaak het.

Met COSATU se nywerheidsbeleid word gepoog om die inkomste basis wyer te span deur werkskepping, herverdeling, die ontwikkeling van menslike hulpbronne en 'n tegnologiese kapasiteit wat produktiwiteit, lone en inkomstes verhoog en produksiekostes verlaag.

Die rol van die Staat moet herskep word om 'n deurlopende rol in die ekonomie te speel gebaseer op demokratiese meerderheidsdeelname van sterk burgergemeenskapsliggame, strategiese intervensies binne die raamwerk van die groeiplan en die herstrukturering en demokratisering van Staatadministrasie sonder begunstiging.

Gelykertyd, met die klem op herverdeling van mag en bronne en die versterking van die burgerlike gemeenskap, moet die mag van die werkers opgebou word. Twee dimensies is hier belangrik, naamlik die skakel tussen werkerbeheer en demokrasie, en sosiale eienaarskap van die ekonomie (sluit nasionalisering in). Werkerbeheer en demokrasie beteken groter betrokkenheid deur die werkers in die ekonomiese en politieke lewe; groter deelname in demokratiese



besluitneming; aktiewe arbeidsmark beleide; verhoogde vrystelling van inligting en 'n bewustheid van ekonomiese kwessies en groter eenheid tussen die werkersklas.

Begrip vir COSATU se ekonomiese beleid is belangrik aangesien die eis vir 'n nasionale nywerheidsraad daarmee verband hou. Die wagwoord om stukrag aan die ses pilare van die beleid te gee, is onderhandelinge. Dit beteken dat die aktiewe deelname van werkers in die besluitneming van ekonomiese kwessies en beleid slegs effektief gedoen kan word op 'n gesentraliseerde vlak, beide nasionaal en in al die bedrywe van die ekonomie. Hierdeur wil COSATU 'n sentrale rol speel in die bepaling van 'n ekonomiese strategie in die politieke oorgangsperiode sowel as in 'n post-apartheid Suid-Afrika.

LEVY (1992: 38-39) se jaarverslag bekragtig die siening hierbo dat COSATU sal voortgaan om stappe te neem om sy politieke onafhanklikheid van ander georganiseerde partye te verseker. Vir hierdie rede sal toepaslike forums geskep word om homself direk betrokke te kry in makro arbeid/politieke kwessies. Dit sluit deelname in 'n herstruktureerde Nasionale Mannekragkommissie, Nasionale Ekonomiese Forum en die sentralisering van die kollektiewe bedinging deur die skepping/uitbreiding van nasionale nywerheidsrade in. Hierdie strukture sal 'n belangrike deel vorm van COSATU se visie van sy toekomstige rol, en die verskansing van werkerdeelname in alle aspekte van besluitneming wat arbeid beïnvloed. Dit is LEVY se siening dat hierdie ontwikkelinge onafwendbaar, onherroeplik, en nie noodwendig belaaï is met al die risiko's en onoorkomlike probleme wat menige werkgewers en hulle adviseurs skynbaar identifiseer nie.

#### 5.4 SACTWU VOORLEGGINGSVOORSTELLE AAN WERKGEWERS

Gedurende SACTWU se DERDE NASIONALE KONGRES (1991) is 'n resoluëie aanvaar om die vakbond en sy lede te verbind tot

die skepping van 'n Nasionale Tekstielnywerheidsraad vir die bedryf met sy jurisdiksie so breed as moontlik. Die vakbond word deur die resoluëie verplig om al sy energie en aksies te gebruik om werkgewers te oorreed vir hulle samewerking in hierdie verband, met die primêre doelwit om ooreenkomste te voltrek wat wedersydse voordele vir beide partye sal inhou en bydra tot ekonomiese groei en oorlewing van die Tekstielbedryf (BYLAE B - Aanhangsel 1).

Om praktiese uitvoering aan sy resoluëie te verleen het SACTWU besluit om alle tekstielvervaardigers te nooi om hulle bewus te maak van die resoluëie, asook die motivering vir so 'n nasionale bedingingsforum.

Dié voorlegging het plaasgevind in twee afsonderlike vergaderings by SACTWU se hoofkantoor op 28 Augustus 1991 en 9 September 1991. Die eerste vergadering is uitsluitlik gereël vir werkgewers bedrywig binne die grense van die huidige Suid-Afrika, terwyl die tweede vergadering gefokus het op werkgewers binne selfregerende en onafhanklike Tuislande.

Die skrywer het die voorreg gehad om beide die vergaderings by te woon, en die inhoud hieronder vermeld is dienooreenkomstig notas vir die doeleindes vir hierdie studie genotuleer. (Die uitnodigingsbrief verskyn in BYLAE B - Aanhangsel 2)

#### 5.4.1 Ekonomiese verwickelinge in die Tekstielbedryf

COPELYN, PATEL EN BENNETT (NOTA 8) beweer met reg dat die Tekstielbedryf hom op die oomblik in 'n krisis bevind, desnieteenstaande 'n merkbare ekonomiese groei in die verlede deur middel van tariefbeskermingshulp deur die regering. Daar het egter 'n verandering ingetree met die groeipatroon in die laaste paar jare as gevolg van politieke onsekerheid, sanksies, disinvestering en

die gebrek aan buitelandse beleggings wat bygedra het tot die negatiewe ekonomiese groei in die bedryf. Gedurende dieselfde tyd het die ander lande 'n ekonomiese groei gehandhaaf. Die Tekstielbedryf is nou swakker as in die verlede terwyl die Klerasiebedryf, vanuit 'n kollektiewe bedinging en ekonomiese prestasie oogpunt, beter organiseer blyk te wees. In die verlede het die Frame-Tekstielgroep beter kanale benut om die regering te oorreed om sy belange te beskerm, maar hierdie toegang is nou beperk. Daarteenoor, het die Klerasiebedryf beter propaganda ontwikkel om sy ekonomiese denkwyses te verbeter.

Wanneer 'n analise van die gevolge vir die vakbond gemaak word, kan die vakbond nie die krisis of probleme wat die Tekstielbedryf in die gesig staar oplos nie, en kan sy pogings en kampanjes slegs gefokus word om die gevolge wat die bedryf vir die vakbond en sy lede inhou, te verander. Meer spesifiek, dra die gevolge van die krisis/probleme in die bedryf by tot die vermindering in indiensnemingsvlakke. Byvoorbeeld het die Frame-Tekstielgroep gekrimp met 'n derde van sy oorspronklike indiensnemingsvlak sedert 1976. Ongelukkig kan hierdie gevolge nie effektief aangespreek word op ondernemingsvlak nie.

Die huidige omstandighede in die bedryf kan egter verander word deur wedersydse ooreengekome programme deur die partye. Tot hede, het die werkgewer geen poging aangewend om die vakbond te help met sy interaksie met die regering om die lot van sy lede te verbeter nie. Terselfdertyd, het die werkgewer nog nie die vakbond betrek ten opsigte van kwessies wat die lewensvatbaarheid of oorlewing van die huidige ekonomiese situasie verbeter nie.

Die vakbond huldig die siening dat die politieke toneel meer demokraties sal ontwikkel, met 'n toekomstige regering

wat meer sensitief teenoor werknemers sal optree. Die feit dat SACTWU gegroei het van +/- 30,000 lede in 1979 tot 190,000 lede in 1990 is 'n krag wat nie verder geïgnoreer kan word nie. Die vakbond het reeds die tuislandgebiede en protektorate soos Lesotho en Swaziland geopenetreer. Dit word verwag dat die vakbond sy invloed verder sal uitbrei om werknemers wat betrokke is in die totale "pyplyn" van die Klerasie- en Tekstielbedryf, te organiseer en werf. Dit sal beteken dat 'n addisionele 700,000 werkers en hulle +/- drie miljoen families ingesluit sal word. Hierdie uitbreiding van die magsbasis sal die klerasie kleinhandelaars, katoenlandbou, katoenpluising, rotery, swingeling, was en kamming van wol/katoen insluit (dit wil sê, landbou koöperatiewe gebiede). Die vakbond hoop dus om 'n pertinente gedeelte in landbougebiede 'n deel van die Tekstielbedryf te maak. Die vakbond is oortuig dat indien bogenoemde doelwit bereik kan word, hierdie uitbreiding die totale "pyplyn" sal beïnvloed deur ooreengekome beleide, reëls en prosedures. Verder sal die nuwe regering, deur middel van die vakbondwese, help om nuwe beleide, reëls en algemene ooreenkomstes daar te stel van 'n nasionale aard ter ondersteuning van die "pyplyn" beginsel en massa georganiseerde arbeid. Juis hierdie bekragtiging van die "pyplyn" beginsel sal die geleenthede skep vir werkgewers en die vakbond om nader aan mekaar te beweeg.

#### 5.4.2 Pogings deur SACTWU om 'n verhouding van nasionale karakter te skep

Die werkgewers is verder meegedeel dat met die uitbreek van stakings in Natal in 1973, hoofsaaklik in die Tekstielbedryf, is 'n ooreenkoms tussen die eertydse National Union of Textile Workers (NUTW) en die South African Cotton Manufacturers Association (SACMA) bereik om 'n Nywerheidsraad te skep vir die katoensektor.

Tussen 1973 en 1979 het verskeie en sporadiese gesprekke

plaasvind tussen die vakbond en Frame Consolidated Textiles, die grootste werkgewer in die Tekstielbedryf om "te sien of die stof nog nie gaan lê het na die Natal stakings nie".

Na die Wiehahn-kommissie (1979) aanbevelings, het die opkoms van swart vakbonde in alle erns begin, maar die fokus was meer gerig op aanlegbedinging. Werkgewers het egter gesentraliseerde bedinging voorgestaan. Gedurende hierdie periode het die werkgewerorganisasie, TYFMA (sien bladsy 162 - NICTEX), sekere prioriteitsregte aan vakbonde verleen wat gesentraliseerde bedinging verkies.

Hierdie regte het outomatiese aftrekfasiliteite vir vakbondlidmaatskapgelde en 'n enkele woordvoerder-beginsel om vakbondbelange te verteenwoordig, ingesluit. Hierdie voorwaardes was onaanvaarbaar vir die vakbond aangesien 'n platform geskep sou word om met vakbonde, hoe gering sy verteenwoordiging ookal mag wees, te beding, 'n enkele woordvoerder om verskillende vakbondbelange te verteenwoordig en die Frame-Tekstielgroep wat eensydige voorwaardes dikteer. Vir hierdie redes is nywerheidsrade verwerp.

In die laaste paar jare het die vakbond gepoog om die konsep van 'n enkele bedingingsforum met die werkgewers te bespreek deur middel van die Tekstielfederasie (TEXTFED). Ongelukkig het hierdie pogings gefaal as gevolg van TEXTFED se kortsigtigheid en die feit dat dit nie ingestel is op arbeidsverhoudinge nie. Die vakbond het verder gepoog om slegs gesondheid- en veiligheidskwessies met TEXTFED te bespreek, veral werknemers wat 'n longkwaal ontwikkel het deur katoenstof. Die blootstelling van die longkwaal deur die vakbond is professioneel gedoen, maar TEXTFED het geweier om sy samewerking te gee. Inteendeel, TEXTFED het begin om sy eie kampanje te loods ter voorkoming van longkwale deur katoenstof. Enige verdere kontak tussen die

partye is deur TEXTFED geweier. Die nuutste poging deur die vakbond om 'n enkele bedingingsforum te motiveer het ook nie geslaag nie, aangesien TEXTFED die vakbond slegs vyftien minute gegun het om sy eise te motiveer.

#### 5.4.3 Motivering van SACTWU vir 'n Nasionale Nywerheidsraad

Die motivering deur die SACTWU sprekers vir 'n nasionale nywerheidsraad word verdeel in "gesentraliseerde" en "gedesentraliseerde" gebiede aangesien die voorleggings vir die twee gebiede verskil het. Die rede vir die verskillende voorleggings is dat bestaande wetgewing dit onmoontlik maak vir werkgewers in selfregerende en onafhanklike Tuislande ("gedesentraliseerde gebiede") om toegang tot 'n nasionale nywerheidsraad te verkry binne die grense van Suid-Afrika.

#### "Gesentraliseerde gebiede"

Behalwe die tradisionele argumente ten gunste van gesentraliseerde bedinging en wat nog steeds relevant is, is SACTWU oortuig daarvan dat 'n toepaslike en lofwaardige beleidformulering noodsaaklik is wanneer 'n bedryf soos die Tekstielbedryf 'n negatiewe ekonomiese groei toon sonder sigbaarheid van die bodem. Om hierdie probleem behoorlik aan te spreek, is SACTWU van mening dat behoorlike strukture, soos 'n nasionale nywerheidsraad nodig. Die vraag is egter hoe sulke strukture aangewend kan word om beide ekonomiese groei en indiensnemingsgroei te bevorder? SACTWU huldig die mening dat dit futiel is om onveranderd voort te gaan. Daar is 'n absolute realisering dat vakbonde slegs kan floreer in 'n klimaat van ekonomiese groei. 'n Nuwe bewustheid bestaan in SACTWU dat 'n loonbeleid 'n direkte invloed uitoefen op 'n produktiwiteitsbeleid.

Kreatiwiteit is nodig om 'n toepaslike strategie te ontwikkel om vaardigheidsvlakke op 'n groot skaal te verbeter. 'n Logiese posgraderingstelsel is nodig om werknemers behoorlik en billik te vergoed en wat daarop gemik is om geleentheidslere vir ontwikkeling en bevordering te bied.

SACTWU, in sy motivering vir 'n nasionale nywerheidsraad, kyk verby die optimisering van slegs werknemervoordele. Die vakbond kyk na maatreëls vir die fundamentele verandering en verbetering van die Tekstielbedryf om sodoende nuwe doelwitte te behaal deur middel van die enkele bedingingstruktuur. SACTWU het 'n punt bereik waar dit poog om die verhoudinge tussen die partye fundamenteel te herstruktureer. SACTWU is egter bewus van die werkgewers se vrese en kommerareas tot enige verandering van die huidige bedingingsvlakke. Selfs binne die vakbond het daar agterdog bestaan rakende hierdie veranderde, dog buigsame benadering van die vakbond. Hierdie vrese, agterdog en kommerareas is juis die eerste wat aangespreek en oorbrug moet word. Die tweede probleem is dat die vakbond nie 'n "bloudruk" besit wat die fynste besonderhede van hierdie veranderde verhouding uitspel nie.

SACTWU sien die volgende elemente, waarbinne die visie van gesentraliseerde bedinging sal groei, as noodsaaklik binne 'n tydsraamwerk met soortgelyke tydskale:

- i) Een van die hoekstene sentraal tot toekomstige gesentraliseerde bedinging, is die ontwikkeling van 'n nasionale prograderingstelsel. So 'n stelsel sal ook 'n beter opgawe gee van die beskikbare vaardighede en werkers aanspoor om vaardighede en produktiwiteit te verbeter.
- ii) Die verhoging van die opleidingskapasiteit in die bedryf, beide op aanlegvlak en binne die nasionale opleidingsraad. Die huidige omvang en inhoud van

opleiding is gebrekkig en ontoeganklik vir die meerderheid werknemers van die bedryf.

iii) Die derde element is om ernstig te kyk na produktiwiteit in die bedryf met 'n nuwe perspektief.

Bogenoemde elemente is grootliks 'n beskrywing van die proses wat SACTWU graag sal wil sien ontwikkel deur hierdie "familie-instellings" en nie suiwer as beginselkwessies nie.

In 'n toekomstige nasionale nywerheidsraad sal daar nie net verdelende bedinging plaasvind ten opsigte van lone en diensvoorwaardes nie, maar ook vorme van strategiese bedinging teenwoordig wees waar hierdie prosesse saamgespan sal word. Hierdie tipe vorm van bedinging kan sekerlik nie op aanlegvlak of streeksvlak plaasvind nie. Dit kan slegs bereik word deur 'n akkoord op nasionale vlak en op daardie vlak in stand gehou word. Die verbintenis van die vakbond tot die ekonomiese groei en werkskepping in die tekstielbedryf is onafwendbaar, maar die afwesigheid van 'n nasionale nywerheidsraad, sal die uitvoerbaarheid daarvan effektief elimineer.

#### "Gedesentraliseerde gebiede"

Volgens SACTWU sentreer die motivering rondom die skepping van 'n informele, maar enkele bedingingsforum vir "gedesentraliseerde gebiede". Die term "gedesentraliseerd" verwys na die Vakbond se oortuiging dat hierdie gebiede nie afsonderlik van die res van Suid-Afrika behoort te wees nie, maar ingevolge huidige Wetgewing die bogenoemde term meer paslik beskrywend blyk.

Tydens die vakbond se Derde Nasionale Kongres is kennis geneem dat 'n aantal werkgewers hul besighede sluit en/of



verhuis vanaf gedesentraliseerde gebiede soos Atlantis, Queenstown en Isithebe as gevolg van die verandering in die regering se beleid ten opsigte van gedesentraliseerde voordele vir werkgewers in daardie gebiede, of die uitputting van bestaande gedesentraliseerde voordele/subsidies deur die werkgewers (Finansiering voordele word verskaf deur die Desentralisasieraad aan werkgewers om besighede te skep in tuislande en onafhanklike state, hetsy binne of aangrensend, ter ontwikkeling van die gebiede deur werkskepping)

Die gevolge van die sluiting en/of verskuiwing van die besighede beïnvloed die lewenskwaliteit van die werkers en veroorsaak massiewe werkloosheid, asook 'n afname in die groei van die Tekstielbedryf. SACTWU word ook direk hierdeur geraak aangesien dit die grootste organisasie is wat betrokke is in menige gedesentraliseerde gebiede. SACTWU erken ook dat die probleme en gevolge van die sluiting en verskuiwing van ondernemings nie deur homself opgelos kan word nie, en dat beide die vakbond en werkgewers saam kragte moet snoer om die probleme en gevolge aan te spreek. In hierdie verband is 'n resoluie aanvaar deur die kongres om beleide te ontwikkel wat daarop gemik is om indiensnemingsvlakke te beskerm en te handhaaf in hierdie gebiede. Tesame met hierdie resoluie is ook besluit om 'n nasionale kampanje te loods om beide die werkgewer en die regering te oorreed om verantwoordelikheid te aanvaar vir die bedryf se oorlewing in gedesentraliseerde gebiede.

Met die bekendmaking van SACTWU se resoluie, word die samewerking van werkgewers gevra. Word daar gekyk na die huidige politieke en ekonomiese situasie in die land, is dit duidelik dat tuislande en onafhanklike state weer ingelyf sal word met Suid-Afrika. Dit is die taak van SACTWU om die Tekstielbedryf te stabiliseer en mag die werknemers in gedesentraliseerde gebiede nie onbewaak

gelaat word nie. Dit is juis met hierdie verantwoordelikheid in gedagte dat SACTWU kyk na 'n gedesentraliseerde bedingingsforum om die verhouding tussen werkgewers en die vakbond te reguleer. Dit is ook die vakbond se strewe om met die regering in gesprek te tree ten opsigte van die huidige gedesentraliseerde voordele aan werkgewers sodat konsensus bereik kan word betreffende stabiliteit in hierdie gebiede.

Die vakbond se strategie en doelwitte om stabiliteit in gedesentraliseerde gebiede te verkry, is soos volg: die skepping van 'n gesentraliseerde bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede; hierdie sentrale bedingingsforum die kwessies van al die gebiede sal aanspreek, byvoorbeeld lone en diensvoorwaardes; maatreëls deur die forum geneem sal word vir die beskerming van werksgeleenthede; die forum verantwoordelikheid moet neem vir die herklassifisering, deur middel van kollektiewe bedinging, van die gedesentraliseerde gebiede, aangesien die huidige status quo onbevredigend is. Byvoorbeeld is Hammersdale deel van Kwa-Zulu en as sulks 'n "gedesentraliseerde gebied" met die volgende implikasies:

- lone en diensvoorwaardes word gereguleer deur Kwa-Zulu Wetgewing;
- die gebied word uitgesluit van die dekkingsgebied van Nywerheidsrade geregistreer in die Republiek van Suid-Afrika
- die loonvlakke en diensvoorwaardes is laer en gebrekkig in vergelyking met "gesentraliseerde gebiede", byvoorbeeld Durban en omliggende stede/dorpe
- die werkgewers hulleself in gedesentraliseerde gebiede gaan vestig om kollektiewe bedinging te vermy.

Die vakbond is bewus dat loonverskille in gedesentraliseerde gebiede wel voorkom, en is bereid om dit te

aanvaar, mits dit nie tot werkverliese bydra nie. Die herklassifisering of afbakening van gedesentraliseerde gebiede moet egter onderhewig wees aan bedinging en ooreengekome maatstawwe. Die vakbond sien nie die gedesentraliseerde gebiede as 'n aantal geïsoleerde nywerheidsgebiede nie, maar as een kategorie van gebiede wat deur bedinging afgebaken word en dieselfde loonkoers behoort te handhaaf. Die status van 'n betrokke gebied sal dus onderhewig wees aan bedinging tussen die partye. Dit is dus moontlik dat 'n gebied soos Hammersdale sy status as 'n gedesentraliseerde gebied verloor as gevolg van sy ligging. (deel van die Durban/Pietermaritzburg metropolitaanse gebied)

Die regering se beleid dikteer die skaal van gedesentraliseerde voordele waarvoor die werkgewers kwalifiseer, maar die vakbond is van mening dat hierdie beleid sal verander namate die politieke proses vorder en die produktiwiteit in 'n spesifieke gebied verbeter. In sommige gebiede kan ondernemings slegs oorleef met die regering se aansporingspakette, terwyl in ander gebiede soos Oos-Londen (gesentraliseerd) en die Ciskei, wat slegs 'n paar kilometer van mekaar is, afsonderlike en verskillende loonstrukture bestaan as gevolg van gedesentraliseerde gebiedsafbakening.

Die funksies van die voorgestelde informele gesentraliseerde bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede sal insluit: beskerming van die spesifieke belange in daardie gebiede; beïnvloeding van die regering dat geen oorhaastige besluite ten opsigte van gedesentraliseerde voordele gedoen word wat beide die werkgewers en die vakbond tot nadeel strek nie; beïnvloeding van die toekomstige regering om die bedingingsforum se doelwitte bekend te maak; die toepassing van maatreëls om onproduktiewe vervaardigingsektore te beskerm deur nasionale opleidingsprogramme; die gebruikmaking van die forum as meganisme vir die partye om toegang te verkry tot die Nasionale

Tekstielopleidingsraad; en die stopsetting van die regering se deurlopende verandering van beleid ten opsigte van konsessie-voordele aan werkgewers in hierdie gebiede.

Die vakbond het al die werkgewers reeds geklassifiseer in drie hoofkategorieë, naamlik stedelike werkgewers, groot ondernemings in gedesentraliseerde gebiede en buitelandse ondernemings in gedesentraliseerde gebiede. Verskeie gesentraliseerde bedingingsinstellings in stedelike gebiede bestaan reeds, maar huidige wetgewing verbied die skepping van 'n enkele bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede. Dit is die hoofrede waarom SACTWU begerig is om 'n vrywillige groepering van werkgewers te vestig om in 'n verhouding te tree met die vakbond binne 'n ooreengekome konstitusie. In die Isithebe nywerheidsgebied (Kwa-Zulu) bestaan daar reeds 'n tekstielwerkgewerorganisasie; buite arbeidsregtelike raamwerk en op 'n vrywillige basis, wat lone en diensvoorwaardes beding vir die spesifieke gebied. Die volgende stap sal wees om die ooreenkoms uit te brei na nie-partye tot tyd en wyl die tyd reg is om die forum te registreer.

Hopelik kan die informele gesentraliseerde bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede deel uitmaak van die enkele nasionale nywerheidsraad, wat bepleit word, in die nabye toekoms. Die aanduidings dat dit wel sal gebeur, is die volgende: die skraping van tuislande en onafhanklike state tesame met die verskeie Arbeidsverhoudingewette; en die vordering wat die huidige regering reeds gemaak het met konstitusionele veranderinge wat bogenoemde gebiede weer sal inlyf met Suid-Afrika. Dit is in die werkgewers se belang dat 'n informele assosiasie met die vakbond nou gevorm word om sodoende enige verrassings te vermy.

In die verlede was die vakbondstrategie gemik op spesifieke gedesentraliseerde gebiede, maar word nou omskep in 'n

"sambreel dekking" vir alle gedesentraliseerde gebiede. Die rede hiervoor is dat werkgewers geneig is om die "quick stop shuffle" te verkies, dit wil sê wanneer die gedesentraliseerde voordele uitgeput word of wanneer die vakbond sy werknemers organiseer, die werkgewer verkies om ander afgeleë plekke te soek of die land verlaat ("disinvest").

## 5.5 VOORGESTELDE OOREENKOMS TUSSEN SACTWU EN TEKSTIEL-WERKGEWERS

Die sprekers van SACTWU het twee afsonderlike konsepooreenkomstes voorgelê aan die werkgewers wat inhoud gee aan SACTWU se eis vir 'n nasionale nywerheidsraad in "gesentraliseerde gebiede" en 'n informele gesentraliseerde bedingingsforum vir "gesentraliseerde gebiede".

### 5.5.1 Konsepooreenkoms vir 'n Nasionale Tekstielnywerheidsraad

SACTWU is begerig om die NATIONAL INDUSTRIAL COUNCIL FOR THE TEXTILE MANUFACTURING INDUSTRY (NICTEX) en die NATIONAL TEXTILE MANUFACTURER'S ASSOCIATION (NTMA) te gebruik as die meganismes vir 'n nasionale nywerheidsraad en nasionale werkgewerorganisasie. Die rede vir die spesifieke werkgewerorganisasie (NTMA), is dat dit die enigste werkgewerliggaam is wat op 'n nasionale vlak beding in lyn met sy naam en konstitusie. Die rede om die bestaande nywerheidsraad (NICTEX) te gebruik is:

- Dié forum reeds voorsiening maak vir spesifieke sektore en belange;
- die 1991 jaarlikse loononderhandelinge in die bestaande forum gelei het tot drie afsonderlike loonskedules;

- die forum gebruik kan word as "voertuig" in die uitbreiding van sy jurisdiksie om as 'n enkele nasionale forum te dien.

In breë trekke maak die konsepooreenkoms voorsiening vir die volgende:

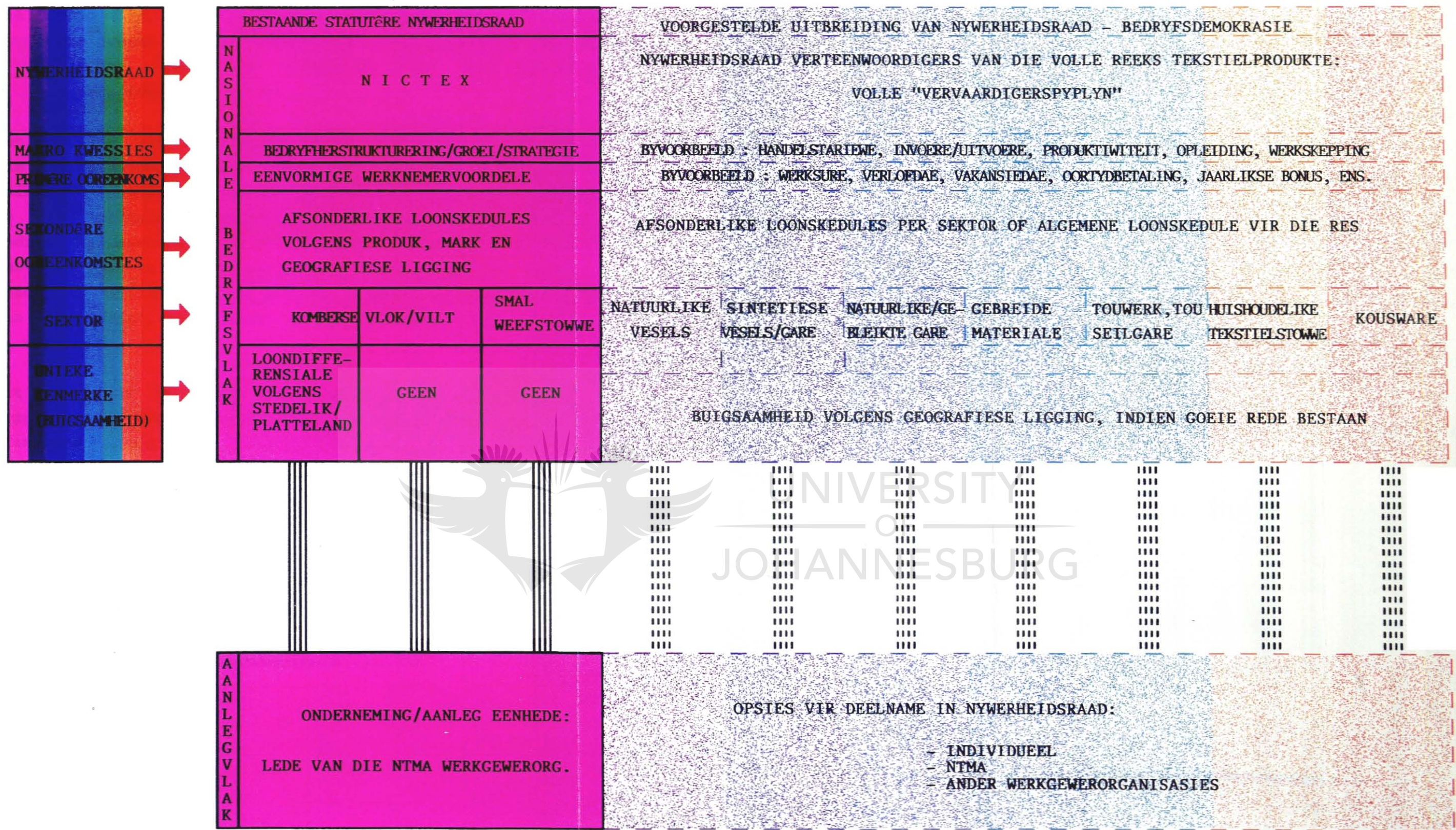
1. die daarstelling van verskeie opsies vir werkgewers om by 'n nasionale enkele bedingingsforum aan te sluit;
2. die opsies nie van toepassing is op werkgewers wat tans deelneem in die National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry of the Republic of South Africa (NICTEX) nie;
3. die voorgestelde nasionale nywerheidsraad die volle reeks tekstielprodukte moet bedien;
4. die tekstielprodukte die "volle vervaardigingspyplyn" moet verteenwoordig; byvoorbeeld die afpluising van katoen, spesifieke produkvervaardiging en huishoudelike tekstielstowwe;
5. die nasionale nywerheidsraad op twee verskillende vlakke funksioneer naamlik:
  - i. primêre ooreenkomstes wat alle diensvoorwaardes insluit binne die omvang van die nywerheidsraad, en
  - ii. afsonderlike loonskedules, waar goeie rede bestaan, volgens die produksoort en 'n algemene loonskediule vir die ander sektore. In hierdie verband is die vakbond buigsaam om motiveringvoorstelle van werkgewers te oorweeg en te skik.
6. die afbakening van die tekstielbedryf in ses (6) sektore volgens definisie, uitgesonderd bestaande nywerheidsrade:
  - i. die voorbereiding van natuurlike vesels (insluitende die afpluising van katoen, en die klassifisering, roting, swingeling, was en kamming van wol/bokhaar);

- ii. die vervaardiging van sintetiese vesels en gare;
- iii. a. die vervaardiging van garing en natuurlike of gebleikte gare;
- b. die vervaardiging van materiaal deur gebreide, geweefde en nie-geweefde prosesse;
- c. die kleur en afwerk van materiale;
- d. die vervaardiging van touwerk-, tou en seilgare;
- iv. die vervaardiging van smal weefstowwe, koorde, gallonne, omboorsels, etikette en oplegsels;
- v. die opmaak van huishoudelike tekstielstowwe (onderhewig aan "sny/vervaardiging/optooing" prosesse in vertikaal geïntegreerde tekstielondernemings), tente, seile, valskerms en bokseile;
- vi. kousware en ander kledingstukke wat vervaardig word deur 'n breiproses; met inbegrip van alle werksaamhede wat in die loop van sodanige vervaardiging daarmee gepaard gaan en daaruit voortvloei, maar uitgesonderd werkers wat deur enige bestaande nywerheidsraad gedek word, behalwe die nywerheidsraad vir dames kous- en breiware en enige werkers wat deur middel van 'n ooreenkoms met SACTWU ingesluit word in enige ander nywerheidsraad. (FIGUUR 5.1 gee 'n skematiese voorstelling van die "nuwe" nywerheidsraad).

7. Die voorgestelde opsies vir werkgewers om toegang tot die nasionale nywerheidsraad te verkry, is soos volg:

- i) word lid van die nasionale nywerheidsraad as 'n werkgewer met die toestemming van die Nywerheidsregistrateur;
- ii) word lid van die huidige werkgewerorganisasie, die National Textile Manufacturers Association (NTMA), wat die werkgewer party tot NICTEX is.





FIGUUR 5.1 SACTWU VOORSTEL VIR 'N NASIONALE NYWERHEIDSRAAD (SKRYWER SE VOORSTELLING)



- iii) word lid van 'n geregistreeerde werkgewerorganisasie wie reeds aansoek gedoen het of binne dertig dae sal aansoek doen vir toelating tot die nasionale nywerheidsraad.

Ten opsigte van die opsies soos hierbo genoem, word beide die werkgewerorganisasie (NTMA) en die nasionale nywerheidsraad (NICTEX) soos dit tans gekonstitueer is, gebruik as die "midele" om kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf te rasionaliseer vir die daarstelling van 'n enkele gesentraliseerde bedingingsforum met die vakbond, SACTWU, asook om uiting te gee aan die oogmerke van selfregering van die bedryf, soos vervat in die Arbeidsverhoudingewet Nr 28 van 1956.

Dit is egter belangrik dat toelating tot die werkgewerorganisasie (NTMA) en die nywerheidsraad (NICTEX) slegs kan plaasvind indien die konstitusie van die twee liggame dit konstitusioneel moontlik maak. In hierdie opsig word van die werkgewers verwag om:

- i) die National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry (NICTEX) se aansoek vir die uitbreiding van sy geregistreeerde toepassingsgebied na die sektore van die Tekstielbedryf soos gedefinieër in punt 6 hierbo, te ondersteun;
- ii) hierdie konsepvoorstel van die vakbond, indien aanvaar word deur die National Industrial Council for the Textile Industry (NICTEX) ook sal dien as aansoek vir die toelating van die Werkgewer tot die nywerheidsraad soos vervat in punt 7(i) hierbo tensy 7(ii) of 7(iii) van toepassing is.

#### 5.5.2 Konsepooreenkoms vir 'n informele gesentraliseerde bedingingsforum vir gedesentraliseerde gebiede

Die konsepooreenkoms ter tafel moet deur die werkgewers oorweeg word. In breë trekke maak dit voorsiening vir:

1. die erkenning deur die partye, dat binne die konteks van die belangrike politieke en ekonomiese veranderinge wat die gemeenskap raak, daar 'n behoefte bestaan om gesamentlik nuwe beleide te ontwikkel ten opsigte van gedesentraliseerde gebiede.
2. As gevolg van bogenoemde erkenning, stem die partye saam dat:
  - i. dat daar 'n behoefte bestaan om saam te werk op 'n informele basis totdat 'n nuwe gedesentraliseerde beleid beding is; en
  - ii. dat daar 'n behoefte bestaan om 'n nuwe stel beginsels te ontwikkel wat die ontwikkeling en stabilisering van die bedryf in die gedesentraliseerde gebiede behels. So 'n beleid sal egter nie ontwikkel word op die basis van bestaande tuislandbeleid nie.
3. Gevolglik, om die kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf binne selfregerende en onafhanklike tuislande te rasionaliseer, en uiting te gee aan bogenoemde beginsels, stem die werkgewer daartoe:
  - i. vir die totstandkoming van 'n enkele nie-statutêre kollektiewe bedingingsforum wat alle tuisland werkgewers insluit, en wat produkte vervaardig soos gedefinieer in punt 5.5.1. (6) hierbo. In hierdie verband sal die Werkgewer by die forum aansluit as 'n individuele werkgewer, of aansluit by enige werkgewersorganisasie wat mag gestig word.
4. Om egter uitvoering te gee aan die oogmerke van die Suid-Afrikaanse Arbeidsverhoudingewet nommer 28 van

1956, verklaar die werkgewer om aan te sluit by die National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry (NICTEX) wat geskep is ingevolge Suid-Afrikaanse wetgewing.

Hierdie toegang tot NICTEX is egter onderhewig aan die voorwaarde dat dit konstitusioneel en wetgewend moontlik moet wees. Die opsies vir toelating tot die nywerheidsraad (NICTEX) sowel as die werkgewerorganisasie (NTMA) is dieselfde soos vervat is in punt 5.5.1 (7) (FIGUUR 5.2 voorsien 'n skematiese voorstelling van die informele gesentraliseerde bedingingsforum)

#### 5.6 KOMMERAREAS VIR WERKGEWERS RAKENDE DIE SACTWU VOORSTELLE

Die volgende inligting is genotuleer deur die skrywer gedurende 'n geleentheid vir die werkgewers teenwoordig, volgens 'n vraag/antwoord sessie, om te reageer op beide SACTWU se voorleggingvoorstelle:

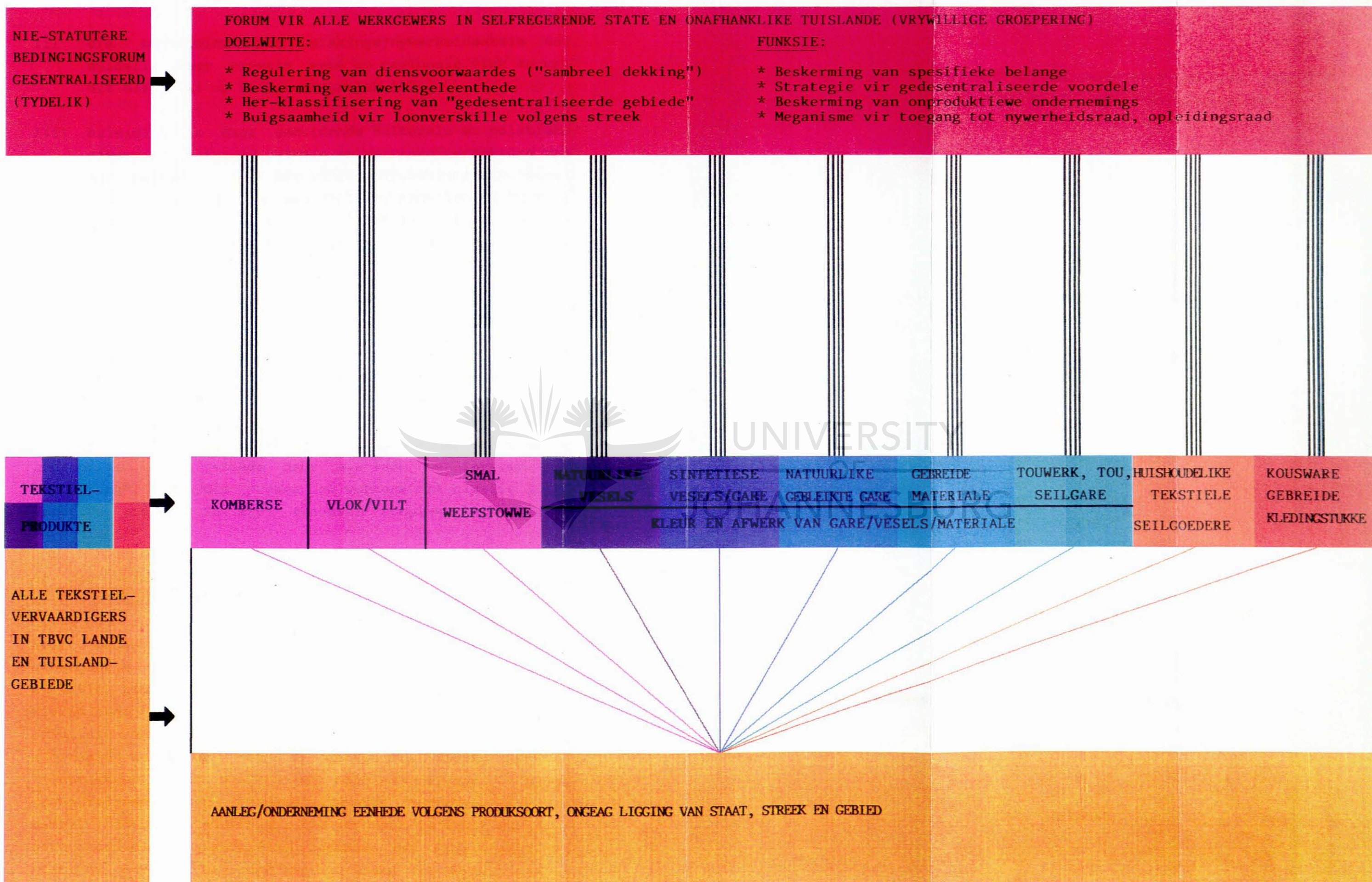
##### Vraag 1

Die volgende geïllustreerde probleme en kwessies moet egter verduidelik word deur SACTWU, in die motivering van sy eis vir 'n nasionale nywerheidsraad:

Een van die primêre doelwitte van SACTWU en die werkgewers is om nywerheidsvrede en stabiliteit in die Tekstielbedryf te bevorder. Die kwessies hier ter sprake is hoe 'n nasionale nywerheidsraad hierdie doelwitte sal handhaaf met verwysing na:

- i) die verwagting dat nasionale onderhandelinge nie noodwendig op 'n enkele vlak sal plaasvind nie? Daar mag onvermydelik 'n beduidende werknemerdruk bestaan om voorkeur vir aanlegbedinging te handhaaf.





FIGUUR 5.2 SKEMATIESE VOORSTELLING VAN DIE INFORMELE SENTRALE BEDINGINGSFORUM (GEDESENTRALISEERDE GEBIEDE)



- ii) die bedreiging van stakings/nywerheidsaksie sal duidelik meer ernstig wees op nasionale vlak as wat dit die geval op ondernemingsvlak is?
- iii) huidiglik is daar beduidende kulturele en politieke diversiteit tussen streke en vervaardigersektore van die bedryf. Soos die bedingingstrukture tans saamgestel is, mag 'n nasionale nywerheidsraad 'n tipe geslote geledere-struktuur daarstel wat die diversiteit sal vererger en die moontlikheid van konflik sal verhoog?

#### Antwoord

Op leierskapvlak binne SACTWU is daar in beginsel 'n aanvaarding van die gevestigde praktyk van een vlak bedinging. Die vakbondlede behoort deur middel van behoorlike voorligting, hulle verbind tot hierdie praktyk. Alhoewel SACTWU tans geregtig is om op meer as een vlak te beding in ander gebiede deur nie-lede te forseer vir "optopping", sal die proses om werkers uit hierdie ingewortelde praktyk te kry, alhoewel kompleks, nie moeilik wees nie.

Op die vraag of meer stakings sal voorkom as gevolg van gesentraliseerde bedinging, is twee internasionale vergelykings aangehaal. In die Verenigde Koninkryk met sy meer gedesentraliseerde bedingingstrukture, is staking-geneigdheid veel groter as in Wes-Duitsland met sy hoogs sentrale bedingingsmodel. Binne Suid-Afrika, waar die Klerasiebedryf reeds goed ontwikkelde gesentraliseerde strukture het, kom min nywerheidsaksie voor, terwyl die kleinhandelaarsektor met sy gedesentraliseerde bedingingstruktuur, hoë vlakke van stakings ervaar. Beide gesentraliseerde en gedesentraliseerde bedinging stel die bedryf bloot aan stakings. Die argument is egter dat daar geen noodwendige aanduiding bestaan dat hoër vlakke van stakings gekoppel kan word aan die graad van sentralisering nie.

Met verwysing na kulturele en politieke verskille volgens streek in Suid-Afrika, bestaan die diversiteit nie altyd inter-streek nie, maar ook intra-streek. Een voorkom dus nie die probleem van politieke verskille deur die skepping van streeksbedinging of sektorbedinging nie. Die verskille wat tog bestaan kom voor in 'n grotere of mindere mate in elke streek en nie so veel tussen streke nie. Indien hierdie diversiteit behoorlik bestuur word, behoort dit nie 'n negatiewe invloed te hê op die bedingingsproses nie.

## Vraag 2

Hoe sal die voorgestelde nasionale nywerheidsraad die ekonomiese lewensvatbaarheid van die bedryf bevorder, dit wil sê, sy groei, werkskepping, plaaslike en internasionale mededingendheid met spesifieke verwysing na:

- i) die druk om 'n nasionale loonpariteit daar te stel in omstandighede waar verskillende gebiede en sektore, verskillende bedryfskoste, vullingsgrade, voedselkoste, arbeidsvraag en aanbod en vaardigheidsvlakke bestaan?
- ii) die optimale aanwending van produktiewe kapasiteit?
- iii) die skepping van 'n moontlike Suidelike Afrika ekonomiese blok in die toekoms?

## Antwoord

Daar is 'n dringende behoefte om weg te beweeg van die "ou styl van denke". Georganiseerde arbeid kan nie die bevordering van groei en internasionale mededingendheid alleen doen nie. Dit moet deel wees van 'n groter akkoord. Om dus georganiseerde arbeid verbind te kry en deel te neem aan so 'n akkoord, moet hulle deel wees van 'n gesentraliseerde bedingingstruktuur.

SACTWU is begerig om loonpariteit te bevorder tussen gebiede van gelykwaardigheid, maar begryp dat loonpariteit 'n delikate en sensitiewe kwessie is. Sonder die konsesies om in gedesentraliseerde gebiede te vervaardig, sal daar geen aansporing wees om voort te gaan in hierdie gebiede nie. SACTWU is gedagtig aan hierdie realiteit en sien die moontlikheid van die bestaan van gesentraliseerde en gedesentraliseerde gebiede met loonverskille tussen dié gebiede ten spyte van 'n nasionale nywerheidsraad. Hierdie kwessie sal uiteindelik opgelos word deur die politici, maar die vakbond sal die realiteit van loonverskille aanvaar.

Die skepping in die toekoms van 'n moontlike Suidelike Afrika ekonomiese-blok sal in die praktyk die uitbreiding van die algemene tolverbond beteken. Dit is duidelik dat die uitdagings wat hierdie uitbreiding die partye sal voorsien, ten opsigte van loonbeleid, enorm sal wees. 'n Nasionale nywerheidsraad sal die toepaslike en lewensvatbare meganisme wees vir die ontwikkeling van 'n ekonomiese "gemeenskaplike markbeleid" ten opsigte van lone en diensvoorwaardes in so 'n gebeurlikheid.

### Vraag 3

Hoe kan SACTWU die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad voorstel in die afwesigheid van wederkerige strukture aan die kant van die werkgewers? Byvoorbeeld bestaan daar geen verteenwoordigende nasionale werkgewerorganisasie of struktuur nie. Hier word daar verder verwys na:

- i) federalisme en werkgewer/vakbond verhoudinge in 'n toekomstige Suid-Afrikaanse konstitusionele bestel?
- ii) die versuim van werkgewers om ooreenkoms te bereik onderling op die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad?

Antwoord

Federalisme en werkgewer/vakbond verhoudinge in 'n toekomstige konstitusionele bedeling sal opgeklaar word deur die politici. Die moontlikheid bestaan dat Suid-Afrika 'n federale- of eenheidstaat sal wees. Menige ander lande het volledige nie-offensiewe kollektiewe bedingings-reëlins ontwikkel regoor federale grense. Inteendeel, blyk internasionale tendense om soortgelyk te wees.

Ten opsigte van die skepping van 'n nasionale nywerheids-raad sonder wederkerige werkgewerstrukture behoort nie 'n groot probleem te wees nie. Huidiglik funksioneer die National Textile Manufacturers' Association (NTMA) goed wat die werkgewerparty tot NICTEX is. SEIFSA as 'n federasie van werkgewers funksioneer ook goed. Aanmoediging is egter nodig om meer vlakke van werkgewer-konsensus te ontwikkel. Indien die tekstielbedryf die vakbond wil beïnvloed ten opsigte van beleidsake, behoort dit so te doen op sentrale vlak. SACTWU sal poog om die nuwe regering te beïnvloed dat die bedryf homself regeer. Die NTMA behoort sterker te word sodat dit na sy eie belange kan omsien.

Vraag 4

Die ekonomie is gerig op die vryemarkbeginsel, ten spyte van tariefbeskerming deur die regering vir oorlewing, maar 'n enkele gesentraliseerde bedingingsforum mag lei tot 'n nasionale minimum loon wat onaanvaarbaar is?

Antwoord

Met betrekking tot 'n nasionale minimum loon, aanvaar die vakbond verskille in lone en diensvoorwaardes in soverre dit verwys na vaardighede en lewenskostes. Om dieselfde



loon vir 'n spesifieke pos te bewerkstellig in verskillende sektore is gering. Alhoewel die bedryf baie "los" voorkom, is die vakbond ontvangelik om oortuig te word dat verskille wel bestaan. Sekere verskille in lone moet gerasionaliseer word terwyl andere onveranderd sal bly. In dieselfde asem behoort een sektor nie ander sektore te domineer nie.

#### Vraag 5

Gesentraliseerde bedinging sal tot nadeel strek vir die klein ondernemings aangesien die bedryf beide arbeid- en bedryfstoeusting intensief is, en wanneer ou masjinerie vervang moet word, is dié werkgewers nie in staat om dieselfde aantal poste te voorsien as gevolg van die masjienvervangingswaarde nie?

#### Antwoord

Sekere kwessies in die Tekstielbedryf is nie versoenbaar met gesentraliseerde bedinging nie. In Wes-Duitsland is gesentraliseerde bedinging nie oornag gevestig nie. In Japan is gesentraliseerde bedinging gesond. Ondervinding in ander lande bewys dat positiewe resultate met gesentraliseerde bedinging behaal kan word. Arbeidskonsessies in kapitaal-intensiewe ondernemings word makliker verkry deur werkgewers, maar meer konflik is teenwoordig rakende lone in arbeid-intensiewe ondernemings. Desnieteenstaande, kapitaal intensiteit bepaal egter nie wanneer gesentraliseerde of gedesentraliseerde bedinging gevolg word nie. Die verandering van aanlegbedinging na gesentraliseerde bedinging mag moeilik wees en kan die vrystellingsroete gevolg word deur werkgewers indien nodig. Verder verskaf die Arbeidsverhoudingewet sekere wetlike remedies, soos byvoorbeeld appél tot hoër gesag indien die werkgewer nie gelukkig is met die resultaat van die gesentraliseerde bedingingsooreenkoms nie (hoofsooreenkoms).

Vraag 6

Gesentraliseerde bedinging in die Tekstielbedryf het in die verlede bygedra tot die krimpings van die bedryf, veral as gevolg van die militantheid van die vakbond(e)?

Antwoord

Militantheid van vakbonde is nie slegs beperk tot gesentraliseerde bedinging nie, maar is ook teenwoordig op aanlegvlak. Die spesifieke forum of vlak dra nie by tot militantheid per se nie. Die algemene lewenstandaard wat gereflekteer word in arbeidslone mag dalk bydra tot militantheid. Die afname in die groei van die Tekstielbedryf hou geen verband met gesentraliseerde bedinging nie. Lande wat 'n groeiende bedryf weerspieël, het sonder twyfel groeiende indiensnemingsvlakke. Dit blyk egter moeilik om vergelykings met ander lande te evalueer met die oogmerk om te bepaal of gesentraliseerde bedinging die Tekstielbedryf sal laat krimp.

Vraag 7

Die werkgewers is oortuig dat 'n meer effektiewe bedryf moontlik is deur ander meganismes, as uitsluitlik deur 'n nasionale nywerheidsraad.

Antwoord

SACTWU het reeds na ander moontlikhede gekyk en spesifiek op drie kanale gefokus. Die eerste is om niks te doen nie en die probleme los om hulleself op te los; die tweede kanaal is om die "smal proteksionistiese beginsel" te volg wat regeringshulp deur middel van tariefbeskerming, regulering van mededinging insluit, en wat korttermynoplossings mag bied; die langtermyn oplossing deur gesentraliseerde bedinging gebaseer op die beginsel dat die bedryf groot-

skaalse herkonstruksie vereis en internasionaal meer mededingend te maak.

Die laaste opsie sal bydra tot die herposisionering van die bedryf, en die nasionale nywerheidsraad voorsien die ideale forum om kritiese elemente soos produktiwiteit, belegging in werknemer-opleidingsprogramme, goedkoper opleidingskoste en skemas, onderhandeling van loonstrukture wat die lewensvatbaarheid van werkgewers verseker en planne vir die herdeurwerk van materiale vir plaaslike gebruik aan te spreek.

Die lewenstandaarde en loonstrukture, indien nie versigtig bestuur word nie, kan die bedryf 'n knou gee, terwyl die vlak en omvang van kollektiewe bedinging sekerlik nie daardie gevolge kan meebring nie.

#### Vraag 8

Die vakbond sal professionele persone gebruik om te bewys dat gesentraliseerde bedinging suksesvol is, maar vakbondlede op aanlegvlak verstaan nie die konsepte van wins/verlies en produktiwiteit nie. Beide in die verlede en huidiglik was ondernemings gebruik vir politieke redes en hierdie neiging sal voortduur. Die verskil is egter dat die vakbond groter suksesse vir hulleself sal behaal binne 'n gesentraliseerde forum met 'n groter negatiewe impak op die bedryf.

#### Antwoord

Dit word aanvaar dat daar 'n mate van konflik tussen werkgewers en die vakbonde sal wees. Die vakbond is 'n demokratiese liggaam maar sy lede ondervind slegs korttermyn voordele, byvoorbeeld weeklikse lone. Die bedryf ondervind 'n ernstige krisis op die oomblik en die toekomst lyk maar bleek. Menige personeelvermindering in die

verlede en huidiglik beïnvloed die werksekuriteit en hierdie tendens neig om voort te gaan. Hierdie kwessies moet ernstig aangespreek word en in hierdie verband, moet die partye 'n groot stap van vertrouwe neem.

Tot nou toe het werkgewers gepoog om hulle lewensvatbaarheid en oorlewing in die hande van regering konsessies te plaas, en die vakbond soos normaalweg geïgnoreer. Die keuse vir die Werkgewers behoort 'n maklike een te wees: vooruitgang van die bedryf met die vakbond aan boord in alle erns. Beide partye moet dus die meganisme ontdek om werknemers se toekomsrol te fokus, en dit kan die beste bereik word deur die bedingingsroete op 'n gesentraliseerde vlak.

Huidiglik blyk dit asof die werkgewers doelbewus ondernemings buite die kollektiewe raamwerk wil skep, laer lone betaal, die vraag en aanbod beginsel van arbeid volg en kollektiewe forums wil ignoreer. Dit is die vakbond se plig om die "massas" weer terug te trek binne die kollektiewe raamwerk.

#### Vraag 9

Dit is duidelik dat SACTWU saamstem dat ekonomiese groei noodsaaklik is vir die oorlewing van die bedryf, maar waarom word destruktiewe risikos soos wegblyksies en sanksies geloods wat duidelik die groei benadeel?

#### Antwoord

In Junie 1991 het SACTWU by sy nasionale kongres besluit dat daar 'n verslapping in die sanksiebeleid moet wees. Daar word nou meer klem gelê op die herkonstruksie van die ekonomie as sanksies. Die oorgrote meerderheid se siening was dat sanksies 'n positiewe rol gespeel het en dat dit seergemaak het, maar dat apartheid meer skade berokken het

en ekonomies seergemaak het. Die enorme vaardigheids-tekorte is 'n goeie voorbeeld hiervan. SACTWU het nog nooit 'n wegblyksie teen die wense van sy lede geïmplimenteer nie. 'n Brutale represiewe verlede moes verander word ten spyte dat die ekonomie daaronder moes lei. Daar is egter 'n groot bewustheid dat daar vinnig beweeg moet word om die sanksie-beleid te verander en meer positief raak. 'n Voorbeeld waarin die vakbond betrokke gaan raak is om 'n pro-aktiewe strategie te beplan wat daarop gemik is om voorkeur toegang tot internasionale markte te bespoedig ten spyte van sanksies.

#### Vraag 10

Wat is die siening van COSATU en SACTWU ten opsigte van 'n federale bestel en of hulle daarin sal poog om arbeid in streeksverband te beheer en lone en diensvoorwaardes daarvolgens wet te maak?

#### Antwoord

SACTWU voorsien dat daar geen kans bestaan dat dit wel sal gebeur nie. Daar sal geen ondersteuning wees vir so 'n reëling wat daarop gemik is om die bedingingreëlings te verdeel op nasionale vlak nie. Gegewe die mag van die arbeidsbeweging in Suid-Afrika, is dit ook ondenkbaar dat enige nuwe regering waaraan COSATU deel het, so 'n bedeling sal bewerkstellig.

#### Vraag 11

In die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad bestaan daar 'n enorme tweeledigheid ten opsigte van die tydsberekening daarvan. Hoe beplan die vakbond om te beweeg vanaf die huidige bedingingsopset na die toekomstige bedingingsbestel?

Antwoord

Na hierdie voorleggings wil SACTWU so gou doenlik betrokke raak by die volgende bedingingsronde ten opsigte van die kwessies hier bespreek, op die volgende basis: so gou as die werkgewers amptelike terugvoering verleen rakende die konsepooreenkoms, moet oorgangreëlings en meganismes bepaal word wat die partye sal neem na 'n nasionale nywerheidsraad. Wanneer die partye konsensus bereik het hieroor, moet 'n verloopkaart saamgestel word, datums waarop die doelwit bereik kan word, die koppeling van al die oorgangsreëlings wat moet plaasvind, en die minimum tyd wat vereis sal word om al die reëlings saam te vat. Dit sal afhang hoeveel bronne die partye sal verbind tot hierdie projek. Die tydsberekening sal afhang van hoe vinnig die partye hulle kiesafdeling sal saamdra.

Hopelik sal die bedingingsagenda nie beperk wees tot smal kollektiewe bedinging kwessies nie, maar eerder die ontwikkeling van 'n breë agenda wat hopelik 'n nasionale werkgewer-koukus sal insluit. 'n Interim, maar verteenwoordigende forum, kan gedurende hierdie oorgangstydperk al die kwessies ter sprake aanspreek wat nie slegs lone of die werksure insluit nie. Hierdie kwessies kan nie behoorlik aangespreek word indien 'n mens 'n bedryf het wat nie in staat is om homself te handhaaf nie. Vir die rede moet die nasionale nywerheidsraadagenda beskou word as 'n integrale deel van die oorgangsreëlings. Lone sal deur hierdie forum gereguleer word terwyl ander sake gedebateer word.

Vraag 12

Word die ontwikkeling van 'n nasionale nywerheidsraad gesien as 'n pakkettooreenkoms tussen die partye, of is dit moontlik vir die sektorkomponente soos gedefinieër, om afsonderlik te ontwikkel om die eindproduk te mobiliseer?

Antwoord

SACTWU is bewus dat dit raadsaam sou wees om die ontwikkeling van 'n nasionale nywerheidsraad as 'n pakket-ooreenkoms te doen, maar in die praktyk is dit nie so eenvoudig nie. In hierdie verband sal dit 'n bietjie "slordig" gaan om al die sektore onder een bedingingsambreel te kry. SACTWU kan nie sê dat "alles of niks" die voorvereiste is nie.

Vraag 13

Wat sal gebeur met die huidige kollektiewe bedingingsbestel met die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad?

Antwoord

Indien 'n stabiele nasionale nywerheidsraad in die mediumtermyn bestaan, voorsien SACTWU dat daar 'n sterk devolusie van mag na die bestaande gesentraliseerde kollektiewe forums sal wees. Dit sal noodsaaklik wees as gevolg van die konsentrasie van die bedryf in die Durban en Kaapstad gebiede, asook die infrastruktuur van staflede en komitees met 'n sterk streeks/sektorale/produk karakter. In die korttermyn bestaan daar 'n behoefte om gesamentlik te besluit wat die beste manier is om te beweeg deur middel van 'n oorgangsmeganisme tussen waar sterk gesentraliseerde forums bestaan en die bou van 'n nasionale nywerheidsraad. Dit mag verder 'n oorgangsreëling beteken wat die huidige wetlike en konstitusionele strukture in stand hou met 'n meer buigsame bedingingskomponent op nasionale vlak. Dit mag nuttig vir die partye wees om gesamentlik hulle beskouing van hierdie kwessie te ontwikkel.

Vraag 14

Daar bestaan huidiglik bedingingstrukture wat effektief werk. Indien daar 'n Nasionale Forum gestig word om makro ekonomiese kwessies aan te spreek, wat nie deel vorm van die bestaande bedingingstrukture nie, kan dit die nasionale struktuur wees vir werkgewer/vakbond interaksie?

Antwoord

SACTWU sal huiwerig wees om dié roete te volg, aangesien die Nasionale Forum kwessies sal uitsluit wat tot die kern van die verhouding behoort, naamlik lone en diensvoorwaardes.

Vraag 15

'n Nasionale nywerheidsraad sal bydra tot die konsentrasie van die vakbond se bedingingsvaardighede. Wat sal gebeur indien 'n toekomstige vakbond hierdie sterk vaardighede verloor? 'n Meer komplekse struktuur sal dan op 'n nasionale basis bestaan sonder 'n sterk vakbond bedingingskapasiteit.

Antwoord

Die vakbond is ook bekommerd hieroor. Huidiglik word die meeste van die hulpbronne gebruik in die veelvuldige bedingingsreëlins van die bedryf. 'n Nasionale nywerheidsraad vir die bedryf sal beteken dat menige vaardige onderhandelaars beskikbaar sal wees.

Vraag 16

Hoe sien die vakbond die hantering van toekomstige jaarlikse loononderhandelinge?



Antwoord

Daar word in die vooruitsig gestel dat 'n nasionale nywerheidsraad vir jaarlikse loononderhandelinge nie binne drie jaar sal materialiseer nie. 'n Oorgangsmeganisme is nodig wat nasionale onderhandelinge sal betrek met die instandhouding van die huidige bedingingforums as die implementeringsrade. Die vakbond voorsien dat 'n standaard stel eise in 'n enkele dokument voorgelê sal word met 'n nasionale mandaat vanaf die vakbondlede. Indien daar geen nasionale werkgewerorganisasie bestaan nie, sal die huidige werkgewerorganisasies en enkele groot maatskappye met belange in verskeie sektore/streke of produkte die vergadering bywoon. Op die vergadering sal SACTWU sy motivering vir sy eise voorlê en onderhandelinge sal begin. Die implimenteringstrukture sal dan nog steeds streeks/sector of produkgewys geskied.

#### 5.7 FINALE REAKSIE VAN DIE WERKGEWERS OP DIE SACTWU VOORLEGGINGS

Teen die einde van beide voorleggings, en nadat die geleentheid vir vrae en antwoorde voltooi was, het die werkgewers soos volg gereageer. Die werkgewers was van mening dat die vakbond hulle huiswerk deeglik gedoen het met sy motivering van 'n enkele gesentraliseerde bedingingsforum, maar sekere inligting is steeds gebrekkig om 'n sorgvuldigende antwoord daarop te verskaf:

- i) Aangesien die vakbond beide NICTEX (nywerheidsraad) en die NTMA (werkgewerorganisasie) verkies om as die "middele" te dien in die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad word die volgende inligting versoek:
  - die konstitusie van beide liggame vir noukeurige ondersoek
  - 'n lys van al die lede en nie-lede tot beide NICTEX en die NTMA

- inligting ten opsigte van die jurisdiksie en dekkingsgebiede van die twee liggame.
- ii) Watter kwessies van toepassing sal wees op aanlegvlak, sektorale of produkvlak en die nasionale vlak.

Die werkgewers het verder bevestig dat hulle by die voorleggings teenwoordig is in hulle eie hoedanigheid en geen mandaat het om die eise van die vakbond te oorweeg nie. Die werkgewers het voorgestel dat hulle die vakbond se eis sal voorlê aan hulle onderskeie Direksies en aan die Tekstielfederasie, wat die amptelike spreekbuis is vir alle tekstielfvervaardigers. Die vakbond sal binne 25 dae 'n formele antwoord ontvang vanaf die Tekstielfederasie ten opsigte van die gewilligheid om weer oor die kwessie van gesentraliseerde bedinging te ontmoet, toekomstige vergaderings te reël en 'n agenda te bepaal. Die werkgewers was, desnieteenstaande, bemoedig deur die openlikheid en inhoud van die voorleggings.



## HOOFSTUK SES

HUIDIGE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSKANALE IN DIE TEKSTIELBEDRYF6.1 INLEIDING

In hierdie oorsig word daar spesifiek klem gelê op verskeie aspekte om die bestaande kollektiewe bedingingskanale van nader te bekyk. Eerstens word 'n kort oorsig gegee oor die ontwikkeling van gesentraliseerde bedinging in Suid-Afrika, gevolg deur die statutêre instellings vir gesentraliseerde bedinging in die Tekstielbedryf. Derdens word die resultate van 'n onafhanklike ondersoek na arbeidsverhoudingssysteme in die Tekstielbedryf ontleed om sodoende 'n profiel van kollektiewe bedingingstrukture op alle vlakke te bepaal waarin ondernemings deelgeneem het gedurende die tydperk 1990 tot 1992. Hierdie inligting wat die huidige kollektiewe bedingingsbestel so bes moontlik verduidelik sal die omvang van die eis van SACTWU vir sentrale bedinging in 'n beter perspektief plaas, die werkgewers in die bedryf toerus met die nodige inligting as vertrekpunt in die herstrukturering van die kollektiewe bedingingstelsel en laastens in verband gebring word met die tipes bedingingstrukture wat tans in Suid-Afrika bestaan.

6.2 Kort oorsig oor die ontwikkeling van gesentraliseerde bedinging binne die arbeidsregtelike raamwerk

Dit is reeds bekend dat met die inwerkingstelling van die eerste Nywerheidsversoeningswet, Wet 11 van 1924, die georganiseerde vakbondwese finaal in Suid-Afrika beslag gekry het. Die Wet het 'n wetgewende raamwerk verskaf vir werkgewerorganisasies en vakbonde om instellings vir gesentraliseerde kollektiewe bedinging daar te stel, beter bekend as nywerheidsrade. Ten spyte van wysigings aan die

versoeningswet het die bedoeling van die wet onveranderd gebly, naamlik die skepping van 'n sisteem van nasionale, nywerheidswye rade wat vir die selfregering van bedryfssektore deur verteenwoordigende werkgewerorganisasies en vakbonde voorsiening maak. CUNNINGHAM, SLABBERT en DE VILLIERS (1990: 2-8) meld dat die swakheid van die versoeningswet egter die regeringsbeleid weerspieël het, synde dat swart werknemers verteenwoordiging op nywerheidsrade verbied het.

GODREY (1992: 1-4) verklaar dat die praktiese realiteit van Suid-Afrika se geografiese patroon van nywerheidsontwikkeling, die uitsluiting van swart werknemers, lae vlakke van vakbondorganisasie, en groot rasse- en vaardigheidsskeiding tussen vakbonde egter 'n misvormende en verpotte weergawe van 'n stelsel van nasionale nywerheidsrade geproduseer het. Die stelsel wat ontwikkel het, was gekenmerk deur plaaslike- en streeksnywerheidsrade. Menige van die rade het eiesoortige lone voorsien vir die streke wat dit bedien wat die verskillende arbeidsmark omstandighede uitgebeeld het. Verder het die swak vakbondorganisasie in sommige bedrywe die dominasie van werkgewerorganisasies beklemtoon, terwyl die vakbonde self gedomineer was deur vakman- en pseudo-vakmanvakbonde. Hierdie vakbonde het nywerheidsrade gebruik vir die eksklusiewe voordeel van hulle lede en tot die nadeel van ongeorganiseerde en swak georganiseerde sektore van die werkersklas. Die resultaat hiervan is dat nywerheidsrade loonstrukture ontwikkel het wat groot loonverskille tussen geskoolde werkskategorieë en die halfgeskoolde en ongeskoolde kategorieë bewerkstellig het.

Die Nywerheidsversoeningswet, Wet 28 van 1956, het egter ingrypende nuwe bepalings vervat wat die basis verskaf het vir 'n beperkte arbeidsverhoudingstelsel vir swart werknemers as 'n alternatief tot die nywerheidsraadsisteem. [CUNNINGHAM et al (1990: 2-12)] Dit het ingesluit die reëling van rasseskieding in vakbonde; die instelling van werkreservering in die arbeidsektor om rassemededinging

te verhoed; statutêre erkenning van die beginsel van geslote geleedere; en 'n verbod op swartes om lede van geregistreerde vakbonde te wees. Die Botha-kommissie het ook in 1951 aanbeveel dat erkenning aan Swart vakbonde in afsonderlike wetgewing verleen moet word, maar die Regering het egter besluit om 'n alternatiewe wetgewende sisteem ten aansien van Swart werkers te implementeer, naamlik die Wet op die Reëling van Swart Arbeidsverhoudinge, Wet 48 van 1953. Die Wet het voorsiening gemaak vir spesiale masjinerie vir die vorm van werkekomitees om geskille te besleg van Swart werkers. Volgens VAN JAARSVELD et al (1992: 13) het hierdie stelsel nie juis aanklank in die praktyk gevind nie aangesien daar in die 20 jaar vanaf 1953 tot 1973 slegs 25 werkekomitees gestig is. Hierteenoor, het die ideaal van 'n sisteem van nasionale nywerheidswey nywerheidsrade nie gerealiseer nie en die rasse en ander kwessies van die Regering het toegesien dat die vroeë patroon van plaaslike- en streeksrade bly voortbestaan het om te domineer ten spyte van die verspreiding en ontwikkeling van die nywerheid. Die aantal nywerheidsrade het toegeneem en in 1960 was daar 94 en in 1973 het die totaal gegroei tot 103. [JANKELSON (1975: 39)].

In 1973 het massiewe stakings deur Swart werkers, waarby 70,000 werkers betrokke was en ongeveer 1,3 miljoen man-ure verlore gegaan het, die ekonomie geteister. Hierdie landwey arbeidsonrus het die voorloper geword om die mislukking van die dualistiese bedingingstrukture vir werknemers te beklemtoon. Dit het gelei tot die aanstelling van die Kommissie van Onderzoek na Arbeidswetgewing (Wiehahn-kommissie). Die vernaamste aanbevelings wat intussen hulle weg na die Wetboek gebaan het, het onder andere gelui dat: [VAN JAARSVELD et al (1992: 13 - 14)]

1. vakbondregte ook aan Swart werkers verleen moet word;

2. strenger vereistes vir vakbondregistrasie in werking gestel moet word;
3. werkreservering afgeskaf moet word;
4. 'n nuwe Nasionale Mannekragskommissie aangestel moet word;
6. voorsiening gemaak moet word vir wetgewing insake billike arbeidspraktyke;
7. afsonderlike geriewe in fabriek, winkels en kantore afgeskaf moet word;

Deelname in 'n nywerheidsraad was egter op voorwaarde dat 'n vakbond moes registreer in terme van die Wet, en juis dit het die eerste struikelblok geword vir die onafhanklike vakbondorganisasie. Hierdie vakbonde het registrasie gesien as 'n metode om staatsbeheer oor die funksionering van vakbonde te plaas, en het voortgegaan om 'n beleid van aanlegvlakbedinging te volg en meer werkgewers oorreed om erkenningsooreenkomstes te sluit, wat die basis vir 'n sisteem van aanlegbedinging buite die raamwerk van nywerheidsrade daar te stel. In 1981 is die Wet weer gewysig waarna die vraag na registrasie slegs akademiese waarde verkry het, aangesien die administratiewe kontroles wat registrasie op vakbonde geplaas het, uitgebrei is na ongeregistreerde vakbonde. GODFREY (1992: 27) wys daarop dat hierdie wysiging die naam van die Wet verander het na die Arbeidsverhoudingewet, en het die dualistiese arbeidsverhoudingensisteem finaal geeëndig.

Ten spyte van die "nasionalisering" van die arbeidsregtelike bestel in Suid-Afrika gedurende 1973 tot 1981, het sosio-ekonomiese en politieke probleme ook 'n diepgaande invloed gehad op die arbeidsverhoudingeterrein. [VAN JAARSVELD et al (1992:17)] Die onafhanklike vakbondorganisasie het tussen 1979 en 1982 voortgegaan om die nywerheidsraadstelsel te verwerp en voortgebou op sekere fundamentele organisatoriese beginsels, naamlik

konsentrasie op werksvloer-organisasie, die bou van werkswinkelverteenwoordiger-strukture, werker beheer en aanlegvlakbedinging. ERWIN (1981: 72 - 73) het die Nywerheidsrade beskryf as 'n toepaslike sisteem vir ambagvakbonde en wat 'n heenkome bied vir sommige nywerheidsvakbonde wat rasse minderhede verteenwoordig.

GOLDBERG (1991: 36) beklemtoon dat die posisie stelselmatig verander het met die opkoms van Swart vakbonde. Die Metal and Allied Workers Union (MAWU) se ondervinding van nywerheidswye bedinging, gebaseer op sterk werksvloerbeheer, het invloed uitgeoefen op FOSATU se beleid rakende nywerheidsrade. Teen die einde van 1982 het FOSATU 'n resolušie aanvaar waarin deelname op nywerheidsrade nie verbied word nie.

Dit het die platform geskep vir die progressiewe vakbonde om betrokke te raak in nywerheidsrade in die betrokke sektore waarbinne hulle georganiseer het (sien ook FOSATU SENTRALE KOMITEE (1982:83) GODFREY (1992: 31) meen dat hierdie skuif ook die nodige stukrag verleen het in die vorming van die Kongres van Suid-Afrikaanse Vakbonde (COSATU) later in 1985. Die totstandkoming van COSATU het verder gelei tot 'n samesmelting van vakbonde volgens die beleid van "een vakbond, een nywerheid". In die meeste gevalle het hierdie vakbonde nasionale organisasies geword wat 'n behoefte uitgespreek het om bedinging te sentraliseer tot nasionale vlak binne die nywerhede waarin hulle georganiseer het.

GODFREY (1992: 32) meld verder dat die nuwe nywerheidsvakbonde egter probleme ondervind het gedurende die middel 1980's om lidmaatskap op nywerheidsrade te verkry en om die rade te herstruktureer om hulle eie belange te pas, as gevolg van die uiteenlopende "lapwerk" van nywerheidsrade wat histories ontwikkel het volgens plaaslike- of streekslyne. In menige gevalle het die aksies van vakbonde 'n stryd in die nywerheidsrade laat ontwikkel wat aansienlike

onstabiliteit binne die nywerheidsraadsisteem tot gevolg gehad het. Hierdie situasie is verder vererger aangesien die progressiewe vakbonde, die tradisie van aanlegvlak-bedinging, na nywerheidsrade gebring het wat loonverhogings veel hoër as die minimum lone op nywerheidsrade weerspieël het. Hierdie faktor, tesame met die historiese lae vlak van minimum lone wat deur nywerheidsrade bepaal is, het aanleiding gegee tot die verskynsel van tweeledige vlak-bedinging, dit wil sê bedinging op aanleg- en nywerheidsvlak terselfdertyd.

Huidiglik blyk dit dat die Regering se reaksie op die groeiende onstabiliteit van sentrale bedinging maar vaag is. Alhoewel die Regering histories nywerheidsrade ondersteun het, blyk dit dat die momentum van die beleid van deregulasie die sisteem van sentrale bedinging in 'n benarde posisie plaas. JOWELL (1989: 79 - 80) voer aan dat die mees kritiese getuigenis hiervan die druk is binne die Regering teen die uitbreiding van nywerheidsraadooreenkomstes na nie-partye betrokke by die bepaalde ondernemings, nywerheid, en die gebied of gedeelte van die gebied waarvoor die nywerheid geregistreer is volgens Artikel 48(1)(b). Tensy daar dus nie 'n uitbreiding van die hoofooreenkomstes na nie-partye is nie, sal werkgewers in menige sektore baie min aansporing geniet om sentrale bedinging te ondersteun. Die rede vir bogenoemde stelling is dat dit moeilik is om 'n konsekwente benadering deur die Regering te onderskei met die uitbreiding van nywerheidsraadooreenkomstes. ANGUS (1989: 79) bevestig hierdie siening - alhoewel dit blyk dat die uitbreiding van ooreenkomstes geskied in omstandighede waar die partye tot die ooreenkoms voldoende verteenwoordigend is van werkgewers en werknemers betrokke in daardie onderneming en in daardie gebied, dié oortuiging nie die geval was in die verlede nie.



### 6.3 STATUTÊRE INSTELLINGS VIR GESENTRALISEERDE KOLLEKTIEWE BEDINGING IN DIE TEKSTIELBEDRYF

#### 6.3.1 Inleiding

In hierdie oorsig word daar spesifiek klem gelê op die statutêre instellings vir gesentraliseerde kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf. Die oorsig word planmatig voorgehou deur die bestaande bedingingskanale in verskeie kategorieë op te deel. Die kategorisering dra by om die vlakke van bedinging meer effektief aan te dui met sy besondere hoofkenmerke.

Die kategorieë is opgedeel volgens:

- Nasionale nywerheidsrade;
- Streeksnywerheidsrade wat 'n betrokke vervaardigingsektor bedien;
- Plaaslike nywerheidsrade; en
- Enkel-maatskappy nywerheidsrade.

Die hoofkenmerke van die statutêre rade word ook uitgelig, wat insluit die partye tot die raad, die grootte en die aard van die vakbonde betrokke in die rade, die dekkingsgebied en omvang van die raad, asook enige veranderinge, en tekortkominge in die kollektiewe bedingingsproses.

#### 6.3.2 Nasionale Nywerheidsrade

Nywerheidsraad vir die Tekstielvervaardigingsbedryf (NICTEX)

##### Basiese data

Die nasionale nywerheidsraad is gestig in die vroeë 1950's wat slegs 'n klein gedeelte van die Tekstielbedryf dek, naamlik die vervaardiging van komberse, gare, growwe

gordynstof, seil, seildoek, seilband, growwe seil, vlok, watte, vilt en ondervilt. Die dekkingsgebied sluit in die Republiek van Suid-Afrika. (RYAN - NOTA 9)

### Partye tot die Raad

Tans bestaan daar 14 werkgewers wat saam die National Textile Manufacturers' Association (NTMA) vorm terwyl die vakbond, die South African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU) die enigste werknemerorganisasie is, en tans ongeveer 5417 werkers verteenwoordig.

Die Textile Workers Industrial Union (TWIU) was lid van die Raad sedert sy ontstaan. In 1980 het die vakbond toestemming verkry om sy lidmaatskap oop te stel vir swart werkers. In 1982 het die Textile Workers Union (Transvaal) 'n lid van die Raad geword en in 1987 die National Union of Textile Workers (NUTW). Laasgenoemde vakbond was oorspronklik gevorm na die 1973 stakings in Durban as 'n parallele vakbond deur die TWIU en het sentrale bedinging verwerp en hom eerder toegespits op erkenningsooreenkomstes as die basis vir aanlegbedinging. Die TWIU en NUTW het egter in 1987 saamgesmelt en die Amalgamated Clothing and Textile Workers Union of South Africa (ACTWUSA) gevorm. In 1988 het die Textile Workers Union (Transvaal) egter sy lidmaatskap op die Raad verloor. In 1989 het ACTWUSA betrokke geraak by verdere samesmeltings om die South African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU) te word.

### Hofooreenkoms

Die hofooreenkoms bevat beide sektorale- en streeksonderskeidings. Daar bestaan drie sektore met drie afsonderlike loonskedules, een vir komberse, gare en growwe gordynstof, een vir seil, seildoek, seilband en growwe seil en een vir vlok, watte, vilt en ondervilt en die

basiese loon vir die verskeie posgrade in die verskillende sektore verskil van mekaar. Die streeksonderskeiding kom slegs in die komberssektor voor waar die loonskedule lone voorskryf vir twee streke, naamlik 'n plattelandse streek bestaande uit die landrosdistrik van Oos-London (laer loonstruktuur) en 'n stedelike streek wat alle gebiede insluit behalwe Oos-London. (hoër loonstruktuur) Die lone wat voorgeskryf word vir die ander twee sektore reflekteer die hoër loonstruktuur, alhoewel verskillend van mekaar.

(HOOFOOREENKOMS : 37)

### Veranderinge en tekortkominge in die bedingingsvlakke

In 1962 het die TWIU probeer om die omvang van Raad uit te brei om die katoensektor in te sluit maar was onsuksesvol en in 1979 het minder as 15 persent van die werkers in die Tekstielbedryf binne die omvang van die Raad geval. [HIRSCH (1979: 32 - 33)]

Einde 1981 het die NUTW 8490 uit 'n moontlike 11050 werkers verteenwoordig. Aangesien die vakbond aanlegbedinging op daardie stadium verkies het, en die werkgewers daarteen gekant was, het 'n aantal werkgewers besluit om 'n werkgewerorganisasie te stig buite die raamwerk van NICTEX, tewete die Textile, Yarn and Fabric Manufacturers' Association (TYFMA). Hierdie werkgewerorganisasie het probeer om die vakbond te oorreed om onderhandelinge ten opsigte van erkenning met hulle aan te gaan eerder as met individuele ondernemings, en voorgestel dat TYFMA en NUTW 'n nywerheidsraad vorm (NATIONAL UNION OF TEXTILE WORKERS 1982: 98 - 101). Die vakbond het egter te kenne gegee dat dit nie gekant was teen nywerheidswye bedinging nie, maar nie bereid was om aanlegbedinging prys te gee nie. 'n Verdere vergadering tussen TYFMA en NUTW het plaasgevind waar die werkgewers 'n drie-fase program voorgestel het. Die eerste stap sou 'n model-aanlegooreenkoms bevat wat deur al die werkgewerlede aanvaar is, die volgende stap sou 'n hoflike bedingingsreëling behels op 'n nywerheidswye-

vlak buite die raamwerk van die nywerheidsraad en die finale stap die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad. Die vakbond het die voorstel verwerp, maar was bereid om na 'n sentrale bedingingsforum te kyk as alternatief tot 'n nywerheidsraadstelsel. Die gevolg was dat die inisiatief deur werkgewers gesmoor was en het TYFMA kort daarna ontbind.

Met die vorming van SACTWU in 1989, het die Vakbond gepoog om nasionale gesentraliseerde bedingingsforums te skep in die verskillende bedrywe, naamlik Tekstiel-, Klerasie en Leerbedryf. ("TEXTILE TALKS" 1991)

Dit is juis dié pogings van SACTWU vir die daarstelling van 'n gesentraliseerde bedingingsforum vir die Tekstielbedryf, wat die skrywer gemotiveer het om hierdie verhandeling te onderneem.

### 6.3.3 Streeknywerheidsrade

#### Klerasiebedryf

Daar bestaan geen sulke nywerheidsrade in die Tekstielbedryf nie, maar kom voor in die Klerasiebedryf waar SACTWU die enigste werknemerorganisasie is. Dit is egter belangrik om 'n beknopte oorsig daarvan te gee, aangesien huidige ontwikkelinge betreffende bedingingsvlakke wel invloed op die uiteindelijke gesentraliseerde bedingingstruktuur in die Tekstielbedryf sal/mag uitoefen (ROBSON - NOTA 10).

#### Basiese data

In 1950 het daar reeds vier groot streeksnywerheidsrade bestaan. Die vier Rade het 'n totaal van 526 werkgewers ingesluit, waarvan 413 verteenwoordig was op die Rade (79 persent). 'n Totaal van 30,995 werkers is gedek, waarvan 27,833 verteenwoordig is deur vakbonde op die Rade (90

persent). Tans bestaan daar ses streeksnywerheidsrade soos volg saamgestel:

TABEL 6.1 (Aangepas uit GODFREY 1992: 140, 145, 147, 149, 151)		
<u>Nywerheidsrade in die Klerebedryf</u>	<u>Aantal Werkgewers</u>	<u>Aantal Werkers</u>
1. Kaap	433	54,267
2. Oostelike Provinsie	17	2,200
3. Natal	155	42,958
4. Vrystaat/Noord Kaap	8	2,714
5. Transvaal	350	14,000
6. Transvaal (Breiraad)	<u>70</u>	<u>1,431</u>
	<u>1033</u>	<u>117,570</u>

#### Bedingingsvlakke in die Klerasiebedryf

GODFREY (1991: 78 - 80) wys daarop dat daar verskeie faktore is wat gesentraliseerde bedinging 'n aantreklike opsie vir beide werkgewers en die vakbond, SACTWU, maak. Eerstens is die bedryf baie mededingend en het 'n lae kapitaal/arbeid ratio, wat mededinging tussen ondernemings op die basis van lae lone 'n volgehoue neiging maak. Histories het dit gelei tot druk deur die verskeie vervaardigers, om hierdie tipe mededinging te beperk, en gesentraliseerde bedinging te verkies in die betrokke streeksnywerheidsrade en die uitbreiding van ooreenkomstes na alle klerasievervaardigers binne die jurisdiksie van die Rade.

'n Tweede faktor wat gesentraliseerde bedingingreëlins begunstig het tot streeksvlak, is dat die vakbonde as streeksorganisasies ontwikkel het en 'n hoë vlak van

lidmaatskap in die streke behaal het. Hierdie hoë vlak van lidmaatskap is verder versprei regoor groot, medium en klein ondernemings wat die bedryf karakteriseer, en het dit 'n praktiese noodsaaklikheid geword dat die vakbond op 'n gesentraliseerde vlak met werkgewerorganisasies beding.

Met die samesmelting van die streeksvakbonde in een groot vakbond SACTWU, met 'n lidmaatskap van 187 000 lede in die tekstiel-, klerasie; en leerbedryf, was daar bykans 'n onmiddellike eis deur die vakbond in 1989, vir die gelykstelling van lone en diensvoorwaardes in die vyf streeksnywerheidsrade in die land, en gevolglik 'n eis vir 'n nasionale nywerheidsraad.

Die eis vir 'n nasionale nywerheidsraad het egter sterk teenkanting uitgelok deur werkgewers in al die vyf streke. Gevolglik het SACTWU 'n aksieplan van stapel gestuur om hulle doel van 'n nasionale nywerheidsraad te bereik. Die eerste fase was om die gelykstelling van lone en diensvoorwaardes in die afsonderlike vyf streeksnywerheidsrade te bewerkstellig. Huidiglik is hierdie doel gedeeltelik bereik, aangesien baie klein verskille ten opsigte van lone en diensvoorwaardes in drie groot streeksnywerheidsrade bestaan, te wete Kaap, Natal en die Transvaal.

Die tweede fase wat SACTWU geïmplementeer het, was om die onderhandelingsiklus vir die jaarlikse loononderhandelinge, naastenby op dieselfde tyd te laat plaasvind in die afsonderlike streeksnywerheidsrade. Dit het beteken dat die hoofooreenkomstes in die vyf streeksnywerheidsrade die einde van Junie van elke jaar verstryk. Die resultaat daarvan is dat lede van die vakbond in staat is om nasionaal te mobiliseer om eenvormige stel eise te loods, al vind die onderhandelinge plaas in vyf verskillende nywerheidsrade.

Die volgende fase was om die werkgewerorganisasies in die vyf nywerheidsrade te oorreed om toe te stem tot 'n Nasionale Forum om makro kwessies van gemeenskaplike belang te bespreek. Hierdie Forum sal egter nie gebruik word vir die kollektiewe bedinging doeleindes nie, maar gebruik word om beleid ten opsigte van opleiding, internasionale mededinging en werkskepping gesamentlik te formuleer. Deelname in so 'n Forum deur die partye sou die behoefte vir 'n nasionale loonstrategie as belangrike komponent insluit. Werkgewers van al die vyf streke neem huidiglik deel in die Nasionale Forum, alhoewel daar 'n aanvanklike teenkanting was vir hierdie idee van werkgewers in Wes Kaapland.

SACTWU het hom verder beywer vir die verbreding van die dekkingsgebiede van die bestaande streeksnywerheidsrade en die skepping van gesentraliseerde bedingingforums in gebiede wat nie deur die streeksnywerheidsrade gedek word nie. Tot op datum is gesentraliseerde bedingingforums opgerig in Isithebe (KwaZulu) en in Botshabelo (QwaQwa) [SACTWU NUUSBRIEWE 1990]. Onderhandelinge met werkgewerorganisasies in hierdie gebiede het minimum lone en diensvoorwaardes vir die gebiede tot gevolg gehad.

In 1990 het die Nasionale Klerasiefederasie, 'n studie laat loods om hulle te help in hulle reaksie tot SACTWU se eis vir 'n nasionale nywerheidsraad in die klerasiebedryf (HEALD 1990).

Die studie het 67 proefpersone gegroepeer in drie groepe:

- vervaardigers in die groot metropolitaanse gebiede
- vervaardigers in die "Tuislande"
- vervaardigers van huishoudelike tekstielstowwe, met klem op die "sny/vervaardiging/optooring" prosesse ("cut/make/trim").

Die eerste groep was sterk ten gunste om die bestaande streeksnywerheidsraadstrukture te behou. Die hoofredes daarvoor is dat "verskillende gebiede in Suid-Afrika verskillende bedryfskoste, volume effektiwiteit, voedselkoste, behoeftes, eise, kulture, inflasiekoerse en sub-ekonomieë besit. Daar is ook verskille in die vraag en aanbod van arbeid sowel as vaardighede in die verskillende streke wat verskillende diensvoorwaardes en omstandighede regverdig." HEALD (1990: 28) Eenvormige lone en diensvoorwaardes regdeur die land sou 'n bedreiging wees vir spesifieke produklyne. Hierdie produklyne kan slegs hulle bestaan regverdig onderhewig aan subtiele streek-markvariasies wat mededingende kosteberekenings bied en as sulks 'n vergelykende voordeel verskaf en so die betrokke handelsbedryf regverdig HEALD (1990: 29). Die gevolge van 'n nasionale nywerheidsraad en eenvormige lone sal die bedryfsgroei ondermyn en kontrasteer met die behoefte vir werkskepping, asook plaaslike en internasionale mededingendheid ondermyn en die bedryf destabiliseer.

Verdere redes wat aangevoer is vir die verwerping van 'n eenvormige nasionale loonstruktuur, het ingesluit: (Heald 1990: 30 - 35).

- Alle posbeskrywings en definisies sou moes nagevors word en gestandaardiseer word, wat 'n eindelose proses sou wees, maar in ongebruik kon verval selfs voor voltooiing van die oefening.
- Gebiede wat nie gedek word deur die ooreenkomstes in streeksonderhandelinge nie, sal ingesluit moet word. Dit sal beteken dat die desentraliseerde en deregulerende gebiede van die klerasiebedryf ingesluit moet word. Teenstand van hierdie groeperings sal waarskynlik 'n nasionale forum vernietig.



- Die meer magsvolle werkgewers mag wel in staat wees om hulle met nasionale onderhandelinge te versoen. In so 'n geval sal hulle lewensvatbaar wees vanuit 'n werkgewerorganisasie oogpunt, maar nie uit 'n individuele lidmaatskap oogpunt nie. Dit sal lei tot 'n posisie waar individuele ondernemings betrokke sal raak by intense geskille met die werkgewerorganisasie en verder kan lei tot intra-bedryfskonflik. Die resultaat van so 'n konflik kan lei tot die ondergang van so 'n nasionale forum.
  
- Die metropolitaanse werkgewers was verder van mening dat die streekforums die vermoë het om lone realisties te hou, dit wil sê as die werkgewers saamstaan. Gedurende konfliktsituasies het die werkgewerorganisasies reeds getoon om samehorig op te tree en vakbondmag te demp. Die werkgewers is van mening dat die streeksnywerheidsrade hulle 'n groter voordeel gee as 'n nasionale nywerheidsraad. Streeksnywerheidsrade sal verswak word deur 'n gebrek aan samehorigheid tussen werkgewers en die eis vir 'n nasionale forum sal hierdie gemeenskaplike verbin-  
tenis afrokkel.

Die tweede groep, dit wil sê die vervaardigers in die "tuislande" of "gedesentraliseerde gebiede", het hulle oordeel van 'n nasionale bedingingsforum gegrond in welke geval die gedesentraliseerde voordele van die Regering steeds betaal sou word. Indien die voordele nog van krag sou bly, sien hulle nasionale loonkoerse ensovoorts, tot hulle voordeel te wees, aangesien dit die bedryfskoste sal opblaas met hulle mededinging in die metropolitaanse gebiede. Hierteenoor, sou die desentralisasie voordele teruggetrek word, sal dit hulle houding ten opsigte van nasionale bedinging negatief beïnvloed en sal deregulering van die totale klerasiebedryf as kompromie voorgestaan word en as sulks aanlegbedinging verkies indien nodig. (HEALD 1980: 40).

'n Derde groep, wat die huishoudelike tekstielstofvervaardigers behels, het weer die bestaande streeksbedinging-reëlins verwerp en verkies 'n algehele vryemarksisteem. Hulle beskou die relatiewe hoë loonkoerse in die metropolitaanse gebiede as "slinks-ontwikkelende versperrings" om toegang tot die handelsmark te beperk, wat geskep word deur 'n samespanning van invloedryke werkgewers en vakbonde (HEALD 1990: 42-43). Dit word verder genoem dat die derde groep vervaardigers meestal betrokke is by die vervaardiging van 'n enkele produk-artikel en dat streeksverskille in markkoerse noodsaaklik vir oorlewing is. Hierdie groep vervaardigers sal eerste wees om vernietig te word in die bereiking van nasionale pariteit in loonkoerse en sal ieder en elk teenstaan wat so 'n manipulasie van loonkoerse voorstaan.

In 'n daaropvolgende ondersoek teen die einde 1991 deur GODFREY (1992), om die houding van 42 klerasie- en breivervaardigers in Wes-Kaapland te toets ten opsigte van gesentraliseerde bedinging, en welke geval dit moet plaasvind op 'n streeks- of nasionale grondslag, het die oorgrote meerderheid hulle ten gunste van gesentraliseerde bedinging in 'n nywerheidsraad uitgespreek. Die werkgewers het verder aangevoer dat kollektiewe bedinging op streeksvlak moet plaasvind eerder as op 'n nasionale vlak. Die volgende redes vir die ondersteuning van sentrale bedinging word aangevoer:

- Sentrale bedinging stel die werkgewers in staat om SACTWU se mag te balanseer. 'n Belangrike faktor onderliggend aan hierdie siening, is die grootte en sterkte van SACTWU.
- Menige vervaardigers glo dat dit gerieflik is vir onderhandelinge om uitgevoer te word deur 'n werkgewerorganisasie wat die tyd en vaardighede het om direk met die vakbond te beding.

- As gevolg van die mededingende aard van die klerasiebedryf en sy arbeid-intensiewe struktuur, veral die arbeidsmark maar ook die produkmark, sal daar wanorde heers indien individuele ondernemings met mekaar moet meeding ten opsigte van lone.
- 'n Groot aantal vervaardigers het aangetoon dat individuele ondernemings nie 'n mediese bystandfonds en 'n voorsorgfonds vir sy werkers kan voorsien nie, maar dat dié voordele makliker geadministreer kan word in 'n sentrale bedingingsforum.
- 'n Faktor wat ook bydra tot die ondersteuning van sentrale bedinging is dat onderhandelinge ten opsigte van substantiewe diensvoorwaardes verwyderd van die onderneming plaasvind, asook die direkte betrokkenheid van die onderneming se werksmag.

Die redes wat aangevoer is vir die ondersteuning van sentrale kollektiewe bedinging op streeksvlak in plaas van nasionale vlak, was soos volg:

- 'n Groot aantal werkgewers was van mening dat die vakbond, SACTWU, meer mag sal besit as werkgewers in 'n nasionale nywerheidsraad.
- Die oorgrote meerderheid van die werkgewers glo dat hulle nie in staat sal wees om hulleself effektief te organiseer op 'n nasionale vlak nie. Die volgende aantal aspekte word uitgelig vir hierdie siening: Eerstens voel die werkgewers dat die proses vir die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad baie moeilik sal wees as gevolg van die waargenome verskille tussen die verskillende streke. Tweedens, sal die proses vir die verkryging van 'n mandaat vir bedinging vanaf die verskillende streke wat die nasionale werkgewerorganisasie sal uitmaak, 'n

onmoontlike taak wees. Laastens word die siening gehuldig dat probleme sal ontstaan vir menige klein vervaardigers om effektief op nasionale vlak deel te neem.

- Waarskynlik die mees belangrike rede ter ondersteuning van streeksvlak-bedinging, is dat hierdie tipe forum die spesifieke streeks-ekonomiese omstandighede en probleme beter kan bedien. Hierdie siening was primêr gerig op die feit dat Wes-Kaapland meerendeels bestaan uit 'n "Kleurling" arbeidsmag, terwyl ander streke Swart- en Indiërarbeidsmagte het. Die vervaardigers was van mening dat die verskillende denkwyses en kulture beter bedien kan word in streeksbedingstrukture. Verder was Wes-Kaapland se arbeidsmag gesien as meer vaardig, produktief en kwaliteitsbewus as die werkers in ander streke.
- 'n Finale rede ter ondersteuning vir streeksbedinging en die verwerping van 'n nasionale nywerheidsraad, verwys na 'n siening deur sekere toonaangewende vervaardigers dat die bedingingsverhouding tussen die partye nog nie 'n volwassensheidsvlak bereik het nie. Tot tyd en wyl hierdie verhouding verder verbeter en begrip tussen die bedingingsvennote verhoog op die streeksvlak, sal daar geen aansporing wees om 'n komplekse en verreikende struktuur soos 'n nasionale nywerheidsraad te oorweeg nie.

#### 6.3.4 Plaaslike Nywerheidsrade

##### 1. Nywerheidsraad vir die Gekamde Tekstielstofvervaardigingsektor

##### Basiese data

Die plaaslike nywerheidsraad is gestig in 1984 en dek die

Kaapse Skiereiland en 'n aantal omliggende gebiede. Die omvang van die Raad sluit in die vervaardiging van gekamde kamselwol en/of uitkamsels, gekamde gare en/of gekamde weefstowwe, wol- en/of gemengde gare en/of kledingstukke en/of byprodukte van afvalmateriaal (PICTOR - NOTA 11).

### Partye tot die Raad

In 1990 het die werkgewerorganisasie, die National Association of Worsted Textile Manufacturers, bestaan uit twee ondernemings wat saam ongeveer 1,300 werknemers het. 'n Ander onderneming, SA Fine Worsted is egter van die dekkingsgebied uitgesluit sedert die stigting van die nywerheidsraad wat ongeveer 800 werknemers het. Die rede hiervoor is dat SA Fine Worsted beswaar teen die registrasie van die Raad aangeteken het by die Departement van Mannekrag en uitgesluit is van sy jurisdiksie en onveranderd gebly het tot hede toe. Die nywerheidsraad is gestig met die inisiatief van die vakbond, Textile Workers Industrial Union (TWIU) met meestal Indiër- en Kleurlinglede, en vorm die werknemerparty tot die Raad.

Die TWIU was egter later betrokke by 'n reeks samesmeltings wat gelei het tot die stigting van SACTWU, wat die huidige vakbondparty tot die Raad is.

### Hofooreenkoms

Die nywerheidsraad besit 'n hofooreenkoms wat voorsiening maak vir loonverskille volgens streek-loonkoerse vir die landdrosdistrik van Worcester enersyds en vir alle ander gebiede andersyds. Die Worcester loonkoerse is in die algemeen laer as daardie vir die ander gebiede. Daar bestaan egter geen sektorale verskille nie.

### Veranderinge en tekortkominge in die bedingingsvlakke

Sedert die stigting van die nywerheidsraad, het die TWIU

gepoog om die Raad te verenig met die Katoennywerheidsraad en sodoende ander tekstielondernemings in te sluit vir die daarstelling van 'n enkele tekstielnywerheidsraad vir die Wes-Kaap. Dit het egter nooit gematerialiseer nie ten spyte daarvan dat sekere werkgewers vir hierdie idee te vinde was. Die grootste probleem was dat daar 'n verskil in lone bestaan het tussen die katoen- en gekamde tekstielstofsektore. Die katoensektor het 'n hoër loon betaal as gevolg van sy vinnige groei, grootte en markuitbreiding, terwyl die gekamde tekstielstofsektor 'n stagnante mark gehad het en 'n gevolglike laer loonkoers. Hierdie gaping in die loonkoerse het geblyk die grootste struikelblok vir TWIU te wees in sy pogings om tekstielvervaardigers byeen te bring onder die vaandel van een nywerheidsraad.

SACTWU het egter sy eis herhaal vir die samesmelting van die twee Rade, maar die ontbinding van die Katoennywerheidsraad (sien hieronder) het die inisiatief van die vakbond tydelik gekniehalter. Desnieteenstaande, het SACTWU, in die 1990 aanlegonderhandelinge met SA Fine Worsted, 'n verbintenis gekry van die maatskappy om hom aan te sluit by die Gekamde Tekstielstofnywerheidsraad en hom te beywer vir gesentraliseerde bedinging (SACTWU NUUSBRIEF 1990).

## 2. Nywerheidsraad vir die Katoentekstielvervaardigingsektor (Kaap)

### Basiese data

Die meeste inligting hieronder is gebaseer op 'n onderhoud met BENNETT (NOTA 12). In 1979 het die nywerheidsraad 'n aantal landdrosdistrikte ingesluit in die Kaapse Skiereiland en die Boland. Die werkgewerparty tot die Raad was die Western Province Cotton Textile Manufacturers Association, en die werknemerparty die Textile Workers Industrial Union (TWIU).

### Partye tot die Raad

In 1984 was daar 4 598 werknemers gedek deur die nywerheidsraad. Hierdie werknemers was in diens by 16 ondernemings, waarvan 14 lede van die werkgewerorganisasie was, wat sy naam sedertdien verander het na die Cape Province Textile Manufacturers' Association (CPTMA). Die 14 Ondernemings het 4535 van die 4598 werknemers in diens gehad (99 persent). Op hierdie stadium was die CPTMA gedomineer deur maatskappye wat deel gevorm het van die Romatexgroep, 'n lid van Barlow Rand.

Gedurende die vroeë 1980's het die National Union of Textile Workers (NUTW), 'n FOSATU lid, begin om in die betrokke katoensektor te organiseer. Die vakbond het hom toegespits op twee ondernemings, Table Bay Spinners en Finitex, en erkenningsooreenkomstes met beide ondernemings gesluit. Kort daarna het NUTW aansoek gedoen om lidmaatskap in die nywerheidsraad, maar die aansoek is verwerp deur beide die TWIU en CPTMA. Slegs na appél na die Nywerheidshof is lidmaatskap van die Raad toegestaan. In 1987 het TWIU en NUTW egter saamgesmelt met die stigting van die Amalgamated Clothing and Textile Workers Union of South Africa (ACTWUSA).

Die nuwe vakbond het dadelik begin om 'n periode van kragtige bedinging in die nywerheidsraad te volg, 'n verskynsel waaraan die werkgewers nie gewoond was nie. In Januarie 1988 het 'n sektorwye staking ontstaan na 'n dooiepunt in die jaarlikse loononderhandelinge.

Finitex, een van die oorspronklike hoekstene van die NUTW, het egter eensydig rang verbreek met die werkgewerorganisasie en 'n private akkoord aangegaan met ACTWUSA buite die proses van die sektorale bedinging. Hierdie skuif was 'n betekenisvolle oorwinning vir die vakbond maar het veroorsaak dat 'n splintering in die geledere van die

werkgewers en 'n groeiende onstabiliteit binne die werkgewerorganisasie ontstaan het. Die volgende twee jaar was gekenmerk deur geskille tussen die vakbond en die CPTMA rakende 'n verskeidenheid kwessies. Gedurende hierdie periode het twee maatskappye, Berg River Textiles (Barlow Rand) en Wellington Industries (Industex) die CPTMA verlaat, en het die eenheid van die nywerheidsraad begin verkrummel. Die oorblywende Barlow Rand maatskappye het deur hulle aksies gepoog om die nywerheidsraad te laat skipbreuk lei, maar die vakbond het drie nuwe maatskappye na die Raad gebring. 'n Innoverende ooreenkoms was tussen die vakbond en die CPTMA bereik in 'n poging om die Raad te stabiliseer. In die ooreenkoms het die vakbond aanvaar dat bedinging slegs beperk sou word tot nywerheidsraadvlak en geen aanlegbedinging oor dieselfde kwessies toegelaat word nie, en dat nywerheidsaksie slegs op sektorwye-vlak sou plaasvind. As teenprestasie, is 'n geslote geledere ooreenkoms aan die vakbond toegestaan maar slegs bindend ten opsigte van die partye tot die Raad. Hierdie het egter nie die exodus van werkgewers uit die werkgewerorganisasie gestop nie. Romatex Home Textiles (Barlow Rand), Bergotex (PEP), en twee kleiner maatskappye in die Afcol- en Seardelgroepe het die Vereniging verlaat.

Die vertrek van die maatskappye het die CPTMA onvertegenwoordigend gelaat van die werkgewers in die sektor en 'n reeks besprekinge tussen die oorblywende werkgewerlede en die vakbond (nou SACTWU) het gevolg om die lewensvatbaarheid van die Raad te verseker. Die "onvoldoende verteenwoordiging" van die werkgewerorganisasie het egter finaal bygedra tot die registrasie intrekking van die nywerheidsraad in April 1991.

### 3. Nywerheidsraad vir die Seil- en Touwerkerybedryf

#### Partye tot die Raad



Volgens GODFREY (1992: 203) bestaan die partye uit die Kaapse Seil en Touwerkeryvereniging as werkgewerparty en die vakbond, die Suid-Afrikaanse Seil en Touwerkersvakbond met 'n ledetal van 1,600 lede wat hoofsaaklik bestaan uit Indiërs en Kleurlinge. Die raad dek slegs die munisipale area van Kaapstad.

#### Omvang van die Raad

Die omvang van die raad sluit in die vervaardiging van goedere afkomstig van die volgende tekstielstowwe - katoen, flaks, jute, waterdigte seile, kaliko en plastiek. Materiale wat gegiet word, is uitgesluit sowel as die vervaardiging van sakke, reisgoedere, inkopie-sakke, hawersakseile.

#### Verteenwoordiging

In 1984 was daar 17 werkgewers wat binne die registrasiedekking van die raad geval het, waarvan 8 verteenwoordig word op die raad. Hierdie 8 werkgewers het 671 uit die totale 783 werkers in hulle diens (86%). Die vakbond verteenwoordig 595 van die totale werkers (76%).

#### Ooreenkomste

Die hoofooreenkoms tussen die partye bevat geen streek of sektorale verskille in die loonkoerse nie.

Interessant is dat SACTWU geen verteenwoordiging het op hierdie nywerheidsraad nie.

#### 4. Nywerheidsraad vir die Seilgoederebedryf

### Partye tot die Raad

Die partye bestaan uit die Transvaalse Seilgoedere-Vervaardigersvereniging en die Suid-Afrikaanse Seil en Touwerkersvakbond met 'n ledetal van 222. Die gebied van die raad sluit die grootste gedeelte van Pretoria en die Witwatersrand in. (GODFREY 1992: 204)

### Omvang van die Raad

Die raad dek die opmaak van goedere uit seil en/of klapperhaar, insluitende klapperhaarmatte en/of jute, insluitende jute materiale, maar uitgesluit klapperhaarmatrasse en sakke van jute. Die omvang van die raad sluit ook in ander reeks materiale en die vervaardiging van tou.

### Ooreenkomste

Die raad het 'n hoofooreenkoms en die loonkoerse bevat geen sektorale of streeksverkillen nie.

Ook hier is SACTWU nie verteenwoordigend nie.

#### 6.3.5 Enkel-maatskappy nywerheidsrade

Daar bestaan twee nywerheidsrade in die Tekstielbedryf met 'n enkele maatskappy as werkgewerparty. (GODFREY 1992: 230) In sulke gevalle is die hoofooreenkoms slegs bindend op die maatskappy en sy werknemers. Die rade word beskou as uitsonderlik maar dien tog as voorbeeld waar 'n raamwerk geskep is vir gesentraliseerde aanlegbedinging, en aangewend is in 'n innoverende wyse. Dit is soms onduidelik waarom die partye verkies om 'n nywerheidsraad te vorm in sulke gevalle, wanneer dit blyk onnodig te wees. Nietemin, in sommige gevalle waar daar meer as een vakbond teenwoordig is, gebruik die maatskappy die nywerheidsraad om

die bedingingsverhouding te sentraliseer en te reguleer eerder as desentralisasie en deregulering van die verhouding.

Dié twee nywerheidsrade in die Tekstielbedryf publiseer egter nie hulle ooreenkomstes nie. Die rede daarvoor is dat daar geen nie-partye bestaan wat die verlenging van die ooreenkomste noodsaak nie. Die feit dat die ooreenkomstes onafgekondig is en in die praktyk nie afdwingbaar en nie oor regs-krag besit nie, veroorsaak egter nie ont-wrigting nie, aangesien die diensvoorwaardes regtens af-dwingbaar gemaak word deur dit vas te lê in 'n individuele dienskontrak tussen die werknemer en werkgever.

1. Nywerheidsraad vir die vervaardiging van sakke

Die raad is saamgestel uit Spilo (Pty) Ltd in die Paarl en die South African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU).

2. Nywerheidsraad vir die vervaardiging van dames kousware en breiware

Die werkgewerparty is Arwa SA (Pty) Ltd in Estcourt, Natal en die South African Clothing and Textile Workers' Union (SACTWU).

6.4 PROFIEL VAN DIE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSTRUKTURE IN DIE TEKSITELBEDRYF : 1990 - 1992

Die voorafgaande inligting gee 'n uiteensetting van die gesentraliseerde bedinginginsettings binne arbeids-regtelike raamwerk, dit wil sê, nywerheidsrade. In 'n verloop van 16 jaar (1973 tot 1989) het SACTWU gegroei vanaf 'n swak vakbond vir swart werkers in die Durban-gebied tot 'n reuse, nie-rassige nasionale vakbond met 'n lidmaatskap van ongeveer 185,000 (GODFREY 1992:134).

Gedurende hierdie tyd het die vakbond 'n aanleg-gebaseerde arbeidsverhoudinge strategie ontwikkel deur die aanwending van erkenningsooreenkomstes en "shop steward" strukture. Dit het ook toegang gevind tot bogenoemde nywerheidsrade, en die vorming van SACTWU in 1989 het hierdie ontwikkelingsproses voltooi met die gevolg dat SACTWU die enigste vakbondparty geword het in al die nywerheidsrade in die Tekstielbedryf en die Klerasiebedryf.

Gesentraliseerde bedinging het egter een van die arbeidsverhoudinge kwessies van die 1990's geword, en SACTWU se pogings om 'n nasionale gesentraliseerde bedinging-instelling op die been te bring is reeds in hoofstuk vyf bespreek. Die vrae is egter:

- Wat is die bestaande kollektiewe bedingingbestel in die Tekstielbedryf, en tot watter mate is sy bedinging gesentraliseerd en hoeveel bedinging vind plaas op aanlegvlak?
- Watter kwessies word beding op bedryfsvlak en vind daar bedinging plaas op die werksvloer rakende werkerdeelname in die produksieprosesse?
- Is die teenstrydigheid/vyandigheid wat grootliks die arbeidsverhoudinge gekenmerk het oor die laaste twintig jaar steeds aanwesig of het dit plek gemaak vir 'n meer samewerkende houding. Hierdie is sommige van die vrae wat in die volgende afdeling aangespreek sal word.

#### 6.4.1 Onderzoekstudie

Om die bogenoemde vrae te beantwoord is 'n projekstudie geloods deur die Sosiologie Departement, Universiteit van Kaapstad, om 'n kontemporêre profiel van arbeidsverhoudinge

in die Tekstielbedryf te voorsien. Die skrywer het namens sy onderneming deelgeneem in die ondersoek, en saam met die projekleier die resultate ontleed. 'n Posdiens- en onderhoudopname is uitgevoer op alle tekstielvervaardigers in die spin, weef, bleik en afwerk sektor van die Tekstielbedryf. (BYLAE C - AANHANGSEL 1) Die studie het 'n totaal van 140 ondernemings geïdentifiseer. In-diepte onderhoude is met 14 van hierdie ondernemings gevoer en posvraelyste is aan die ander 126 ondernemings gestuur. Twee-en-twintig ondernemings het die vraelyste voltooi en tesame met die onderhoude was die totale antwoorde 25,7%. Die ondernemings wat die vraelyste voltooi het, is versprei regdeur die land, maar die meerderheid kom voor in die Durban en Kaapstad gebiede. Verder het die ondernemings gewissel in grootte met 'n gunstige eweredige verspreiding tussen klein, medium, groot en baie groot kategorieë.

Die doel van die studie was om vas te stel watter arbeidsverhoudinge-sisteme (wat insluit strukture, ooreenkomstes, prosedures, kwessies en praktyke) van toepassing was in ondernemings en hoe hulle verander het gedurende die tydperk 1990 tot 1992, dit wil sê, die periode na die vorming van die vakbond, SACTWU. Verder is die arbeidsverhoudinge-sisteme op sentrale vlak nagevors, sodat die huidige inisiatiewe om bedinging te sentraliseer hierby kan aansluiting vind.

#### 6.4.2 Onderzoekresultate

Die studie het bevestig dat die Tekstielbedryf 'n baie hoë vakbonddensiteit besit en SACTWU se dominante posisie in die bedryf, met verwysing na werkerorganisasie, bevestig. Van die 17 445 werkers in diens in 1992 by die ondernemings wat deelgeneem het in die studie, was 14 672 (84%) lede van 'n vakbond, en van hierdie was 14 221 (97%) lede van SACTWU. Die handjievol van nie-vakbondlede van SACTWU is verder versprei tussen vier vakbonde, en drie van hulle het

'n afname in ledetal gedurende die 1990-1992 periode getoon, en dat geeneen van die vier vakbonde deelname het in 'n nywerheidsraad in die bedryf nie. Die hoë vakbonddensiteit word verder bevestig deur die groot aantal "shop stewards". Die 14 672 vakbondlede word in die werksplekke verteenwoordig deur 309 verteenwoordigers, wat 'n verhouding van een verteenwoordiger vir elke 47 vakbondlede uitbeeld.

#### 6.4.2.1 Vlakke van bedinging : Nywerheidsraad en Aanlegvlak

Die studie bevestig ten opsigte van kollektiewe bedinging, dat die bestaande nywerheidsrade maar 'n beperkte rol speel, veral sedert die ontbinding van die Katoen-nywerheidsraad in Wes-Kaapland. Die meeste ondernemings is betrokke by aanlegbedinging, alhoewel in sekere gevalle die onderhandelinge gesentraliseerd plaasvind op maatskappyvlak wat meer as een aanleg insluit. Die indeling van die bedingingvlakke wat deur die respondente gebruik word, is soos volg:

TABEL 6.2

#### INDELING VAN BEDINGINGSVLAKKE

Tweeledige vlak (Nywerheidsraad en aanlegvlak	= 1
Nywerheidsraad alleen	= 2
Gekamde Tekstielstofforum (sien hieronder)	= 2
Maatskappy of aanlegvlak	= 25
Geen kollektiewe bedinging met 'n vakbond	= 6
Totaal	<u>36</u>

Ten opsigte van die ses ondernemings wat nie kollektief beding met 'n vakbond nie, bestaan daar slegs een wat deur 'n nywerheidsraadooreenkoms gedek word, en gebruik die onderneming die hoofooreenkoms as 'n riglyn, aangesien beter lone en diensvoorwaardes, soos vervat in die hoofooreenkoms, betaal word. Verder het ses ondernemings, wat nou op aanlegvlak beding, voorheen deelgeneem in die nou ontbinde Katoennywerheidsraad.

Die posisie in die Gekamde tekstielstofsektor weerspieël die wisselende toestand in die Tekstielbedryf met verwysing na deelname in nywerheidsrade. Met die 1992 loon-onderhandelinge, is die forum vergroot om ander nie-werkgewerorganisasieëde te akkommodeer om sodoende afsonderlike ooreenkomstes ten opsigte van lone te bereik. Hierdie ooreenkomstes is egter nie gepubliseer nie, en is dit nie duidelik of hierdie vergrote forum slegs ad-hoc bestaan of later sal voortbestaan as 'n vergrote nywerheidsraad nie.

#### 6.4.2.2 Bedingingkwessies

Die oorgrote kollektiewe bedingingstrukture in die bedryf word aangetref op maatskappy- of aanlegvlak en gesentraliseerde multi-werkgewer bedingingstrukture soos NICTEX en die GEKAMDE TEKSTIELSTOFFORUM wat 'n beperkte rol speel. Die studie het gepoog om die hoofkwessies waaroor beding word, te ondersoek, en vas te stel tot watter mate die bedingingagendas verbreed het gedurende die periode 1990 - 1992. Soos verwag is, het lone en standaard diensvoorwaardes die dominante kwessies gebly, en is gevolg deur die bedinging vir beter voordele (pensioen of voorsorgfondse), gesondheid en veiligheidskwessies. Behalwe hierdie kwessies, het slegs een ander kwessie prominent voorgekom gedurende onderhandelinge, naamlik die bedinging van nuwe posgrade en/of posbeskrywings. In 1990 het agt ondernemings getoon dat posgradering op die bedingingagenda

was, terwyl in 1992 daar vyftien ondernemings besig was met posgraderingbedinging. Verder was daar egter geen beduidende tendens rakende nuwe bedingingkwessies nie. Die volgende lys gee 'n aanduiding daarvan:

TABEL 6.3

<u>Bedingingkwessies</u>	<u>Aantal ondernemings</u>		
	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
Produktiwiteits-aansporingskemas	1	3	4
Groepbetalingskemas	1	1	1
Opleiding	3	3	6
Nuwe tegnologie	0	0	0
Nuwe vorme van werkorganisasie	4	5	6

#### 6.4.2.3 Erkenningsooreenkomstes

Ter aanvulling van die bedingingsvlak en kwessies soos hierbo bespreek, het 24 ondernemings erkenningsooreenkomstes met SACTWU en handel hulle in hoofsaak oor 'n reeks prosessuele kwessies soos dissiplinêre en griewe procedures, geskilbeslegting, verteenwoordiger regte, reg van toegang tot die perseel en jaarlikse loononderhandelinge. 'n Verdere ses ondernemings, bo en behalwe die 24 ondernemings met erkenningsooreenkomstes, het reeds 'de facto' erkenning aan SACTWU verleen maar nog nie 'n geskrewe ooreenkoms geformuleer nie.

Erkenningsooreenkomstes is onderhewig aan heronderhandeling, maar dit blyk dat dit onreëlmatig gedoen word. In sekere gevalle is die erkenningsooreenkomstes nog dieselfde wat oorspronklik met die vakbond onderhandel is. Die toedrag van sake, volgens 'n aantal bestuurders, is nie toe te skryf aan bestuur se onversetlikheid ten opsigte van die vernuwing van die bestaande ooreenkomstes nie, maar blykbaar SACTWU se onwilligheid of onvermoë om gereeld die



ooreenkomstes te hersien. Die gevolg hiervan is dat slegs 'n paar van die ooreenkomstes die meer gesofistikeerde bepalings bevat wat 'n kenmerk is van die sogenaamde "tweede generasie" erkenningsooreenkomstes, byvoorbeeld postering regte ("picketing") en bepalings wat die werkers se ontslag vrywaar vir 'n bepaalde periode gedurende 'n staking. Desnieteenstaande, bevat 19 ooreenkomstes 'n personeelverminderingprosedure en 6 ooreenkomstes 'n geslote geledere klousule.

#### 6.4.2.4 Bestuur/Verteenwoordigerkomitees

Die meerderheid van die ondernemings het, ter aanvulling van 'n kollektiewe bedingingsforum en 'n erkenningsooreenkoms, 'n verteenwoordiger- of werkerkomitee wat gereeld met bestuur ontmoet (byvoorbeeld maandeliks) of op 'n 'ad-hoc' basis (byvoorbeeld wanneer die behoefte ontstaan). Van die 30 ondernemings waar die vakbond teenwoordig is en 'n erkenningsooreenkoms het of 'n 'de facto' erkenning geniet, word die vergaderings soos volg gereël:

17 ondernemings het bestuur/vertteenwoordigerkomitees wat gereeld ontmoet;

6 ondernemings het bestuur/vertteenwoordigerkomitees wat ontmoet wanneer daar 'n behoefte bestaan;

1 onderneming het nie 'n forum nie, maar die Produksie-direkteur het 'n "ope-deur" beleid met verteenwoordigers en vergader wanneer 'n behoefte daarvoor bestaan;

6 ondernemings het geen forum nie.

Van die oorblywende ses ondernemings wat deur die studie gedek is, het:

3 ondernemings 'n werker/bestuur forum wat gereeld vergader; en

3 ondernemings het geen forum nie.

Die forums is meestal raadplegend eerder as bedingingsforums, en hanteer werksvloer kwessies wat strek vanaf gesondheid en veiligheid, vervoer, verandering aan skofpatrone en korttyd, tot wat een bestuurder beskryf as "tee en toilet" kwessies. Die funksie van die forums blyk hoofsaaklik kommunikerend van aard te wees. Werkers gebruik die forums om klagtes en probleme onder bestuur se aandag te bring, en word van bestuur verwag om die klagtes/probleme op te los alvorens 'n geskil tussen die partye mag ontstaan. Verder gebruik bestuur hierdie forums om maatskappybeleid, doelwitte, handelstoestande te verduidelik, ensovoorts.

#### 6.4.2.5 Nuwe Arbeidsverhoudinge-strukture

Die verskeie arbeidsverhoudinge-strukture in die Tekstielbedryf is duidelik NICTEX en die GEKAMDE TEKSTIELSTOFFORUM wat 'n beperkte aantal produksoorte van die bedryf dek; onderneming- of aanlegvlakbedingingsstrukture; erkennings-ooreenkomstes wat 'n reeks prosessuele regte voorsien; en verteenwoordigerkomitees wat lae-vlak werksvloer kwessies hanteer.

Daar bestaan egter inisiatiewe, die meeste wat nog in 'n beplanningsfase is, om ander strukture of forums daar te stel om arbeidsverhoudinge by ondernemings te reguleer. Hierdie inisiatiewe poog om raadplegende forums te stig om bestuur en vakbond bymekaar te bring insake kwessies van gemeenskaplike belang, eerder as in hulle tradisioneel meer

vyandige rolle. Die fokus van hierdie raadplegende forums is gerig op die kwessie van produktiwiteit. Van die vyf ondernemings wat sulke forums gestig het, of in die proses is om sulke forums te stig, het vier ondernemings die forums gebruik om produktiwiteit te bespreek. Twee belangrike inisiatiewe in hierdie verband is die ROMATEX AKKOORD en die NICTEX produktiwiteitsforum. Die ROMATEX AKKOORD is 'n ooreenkoms wat beding was oor 'n periode van drie jaar tussen SACTWU en die Romatexgroep, en wat 'n wye reeks kwessies bevat wat die arbeidsverhoudinge binne die Groep reguleer. Die ooreenkoms sluit in 'n Nasionale Forum tussen die partye om sake van gemeenskaplike belang te hanteer. Die partye binne die NICTEX forum het weer ooreengekom om 'n nasionale forum te stig om sodoende 'n produktiwiteitsraamwerk te skep vir produktiwiteitsverbetering in die individuele ondernemings. Die produktiwiteitskonferensie het op 24 Mei 1993 plaasvind.

Hierdie produktiwiteitsforum het sy oorsprong gekry gedurende die 1992 loononderhandelinge met die vakbond se eis om die 46 werksure per week vir die bedryf te verminder na 45 werksure per week. As teenprestasie het die werkgewers versoek dat 'n produktiwiteitsforum gestig moet word om die automatiese loonkoersverhoging wat gepaard gaan met die een uur vermindering, deur verhoogde produktiwiteit te verhaal. Die partye het op 'n raamwerk, waarbinne die missie, doelwitte, waardes, aksieplanne, ondersteunende strukture soos byvoorbeeld prestasiemeting en deelnemende bestuur en die resultate wat so 'n program vir beide bestuur en werknemer kan inhou, ooreengekom. Die implementering van so 'n program sal die verantwoordelikheid wees van die individuele werkgewerlede met 'n sentrale moniteringskomitee. (BYLAE C - AANHANGSEL 2).

#### 6.4.2.6 Skemas vir werkerdeelname

Een ander aspek van die studie was om werkerdeelname in die

besluitnemingsproses rakende produksie te ondersoek. Daar is gevind dat baie min skemas in die bedryf bestaan wat werkerdeelname bevorder, soos 'Groenareas', kwaliteit-sirkels ensovoorts. 'n Aantal ondernemings het egter aangedui dat hierdie roete noodsaaklik is vir produktiwiteitsverhoging en om die kwaliteit van vervaardiging te verbeter, maar voel dat hulle nog nie gereed is vir so 'n skuif nie.

#### 6.4.2.7 Bestuur se sieninge rakende arbeidsverhoudinge

Die studie het verder die bestuurders se sieninge van die verhoudinge met die vakbond, verteenwoordigers en werkers ondersoek. Die algehele siening van bestuurders is dat die verhoudinge met al drie groepe baie verbeter het gedurende die periode 1990 tot 1992. In 'n paar gevalle het die verhouding tussen bestuur en die vakbond verswak gedurende hierdie periode. Die indeling van die antwoorde is soos volg. (Dit moet egter benadruk word dat nie alle ondernemings hierdie vrae beantwoord het nie vir al die jare nie. Alhoewel die antwoorde potensieël 'n onewewigtige neiging weerspieël, is die tendens nogtans duidelik):

VERHOUDINGE MET DIE <u>VAKBOND</u> IN DIE BEDINGINGSTRUKTUUR:			
	<u>Aantal ondernemings</u>		
	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
Uiters konflikterend	3	2	2
Vyandig	16	10	5
Wedersydse respek	7	15	15
Baie samewerkend	<u>3</u>	<u>3</u>	<u>9</u>
Totaal	29	30	31

VERHOUDINGE MET DIE "SHOP STEWARDS" IN DIE  
VERTEENWOORDIGER/BESTUURKOMITEES:

	<u>Aantal ondernemings</u>		
	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
Uiters konflikterend	1	1	0
Vyandig	7	3	2
Wedersydse respek	5	10	10
Baie samewerkend	<u>5</u>	<u>7</u>	<u>9</u>
Totaal	18	21	21

VERHOUDINGE TUSSEN BESTUUR/TOESIGHOUERS EN WERKERS OP  
DIE WERKSVLOER:

	<u>Aantal ondernemings</u>		
	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>
Uiters konflikterend	3	2	1
Vyandig	7	3	2
Wedersydse respek	17	20	19
Baie samewerkend	<u>7</u>	<u>8</u>	<u>10</u>
Totaal	34	33	32

Dit moet egter beklemtoon word dat bogenoemde die sieninge van die bestuurders alleenlik verteenwoordig, en dat die ekonomiese resessie en werkloosheid in die land gedurende die periode 1990 - 1992 waarskynlik 'n rol gespeel het om werker militantheid te demp en vakbondeise te matig. Die neiging toon egter, dat soverre dit bestuur betref, daar 'n wegbeweging is vanaf 'n vyandige gesindheid na 'n erkenning op alle vlakke dat daar sekere gemeenskaplike belange en doelwitte bestaan tussen bestuur en werkers. Dit kan verder toegeskryf word aan die aktiewe pogings deur menige vervaardigers om die kultuur van hul ondernemings te

verander vanaf 'n historiese verdeeldheid en antagonisme, na een wat meer samewerkend en egalitêr is.

Die besonderhede ten opsigte van stakings by die ondernemings wat ondersoek is, bevestig die bogenoemde tendens en dui op 'n progressiewe meer stabiele omgewing. Stakings het plaasgevind volgens 'n afnemende frekwensie - van 13 in 1990, tot 11 in 1991, en tot 7 in 1992. Die mees frekwente vorm van nywerheidsaksie wat plaasgevind het gedurende hierdie periode was polities gemotiveerde wegblyksies. Dit het hoofsaaklik sy oorsprong in COSATU (waarvan SACTWU lid is) se alliansie met die African National Congress en die South African Communist Party, en die ondersteuning daarvan van die kampanjes wat deur die Alliansie uitgeroep word. Die wegblyksies het nie voortgespruit uit arbeids-verhoudinge-geskille nie en was dus nie gemik op spesifieke ondernemings nie. Indien hierdie wegblyksies weggelaat word, bly die grootste vorm van nywerheidsaksie nog steeds stakings, en die grootste oorsaak daarvan is geskille rondom lone en dissiplinêre aksie.

Desnieteenstaande, die gemiddelde staking het nie lank bly voortduur nie en het dus 'n beperkende impak op produksie en die bedryf gehad. 'n Minder frekwente vorm van nywerheidsaksie was die gebruik van 'n verbod op oortyd, wat blyk gebruik te word deur werkers as teenreaksie vir personeelverminderingprogramme. Dit is waarskynlik 'n weerkaatsing op die ekonomiese klimaat in die Tekstiel-bedryf en die stewige afname in die aantal poste gedurende die periode 1990 - 1992.

#### 6.5 SAMEVATTING

Die ondersoek na kollektiewe bedingingskanale, beide statutêr en buite die arbeidsregtelike raamwerk, het getoon dat kollektiewe bedinging onewewigting ontwikkel het:

1. Waar nywerheidsrade bedoel was om gesentraliseerde bedinging op bedryfsvlak te reguleer, het die stelsel eerder as 'n uiteenlopende "lapwerk" van rade volgens nasionale, plaaslike- en enkelmaatskappylyne ontwikkel.
2. Die gevolg is dat daar nie 'n breë gesentraliseerde bedingingsforum bestaan wat alle vervaardiging van tekstielstowwe verteenwoordig nie.
3. Slegs 'n smal statutêre gesentraliseerde forum het ontwikkel op nasionale vlak in die vorm van NICTEX met 'n beperkte dekkingsgebied, en slegs 5,8 persent van alle werknemers in die bedryf verteenwoordig (BYLAE C - AANHANGSEL 3).
4. Die ontwikkeling van statutêre instellings op Streeksvlak het buite die raamwerk van die Tekstielbedryf geskied, en vorm deel van die klerasiebedryf, tewete die Kaap Breiersbedryfsvereniging en die Transvaalse Breiersvereniging.
5. Die statutêre instellings op plaaslike vlak het ontwikkel volgens die konsentrasie van werkgewers in die Kaapse Skiereiland, en blyk hierdie nywerheidsrade om nie te oorleef nie. Die Gekamde Tekstielstofinstelling het reeds vir twee jaar geen hoof-ooreenkoms voltrek nie, terwyl die katoennywerheidsraad reeds ontbind het.
6. Die nywerheidsrade op plaaslike vlak blyk onreëlmstig te wees, aangesien die twee rade slegs bestaan uit die maatskappy en vakbond as partye, en geen ander maatskappye deel is daarvan nie.
7. Hierdie ontwikkeling van statutêre instellings op verskeie vlakke met hulle smal gesentraliseerde

eienskappe, blyk die gevolg te wees van die een-vormigheid van belange in daardie instelling en die bekamping van mededinging tussen die maatskappye.

Die volgende tabel gee 'n opsomming van die statutêre gesentraliseerde bedingingsinstellings in die Tekstielbedryf.

TABEL 6.4

## NYWERHEIDSRADEN IN DIE TEKSTIELBEDRYF

<u>BEDINGINGSVLAKKE</u>	<u>BEDINGINGS EENHEDE</u>	<u>NYWERHEIDSRaad</u>
Nasionaal	1	NICTEX
Streek	2	Transvaalse Breiraad
		Kaapse Breiersraad
Plaaslik	4 *	Katoenvervaardigerraad
		Gekamde Tekstielstofraad
		Kaapse Seil- en touwerkery
		Transvaalse seilgoedereraad
Enkel-maatskappy	2	Spilo Beperk
	<hr/>	Arwa Beperk
	9	
* Ontbind in 1991		

8. Die diversiteit van vervaardigingsprosesse, produkte en markte in die bedryf het grootliks bygedra dat kollektiewe bedingingskanale op breë of smal gedesentraliseerde vlakke ontwikkel en in stand gehou is. Slegs 'n paar groot maatskappye domineer die Tekstielbedryf wat 86,3 persent van alle werknemers in die bedryf verteenwoordig, en dié maatskappye is



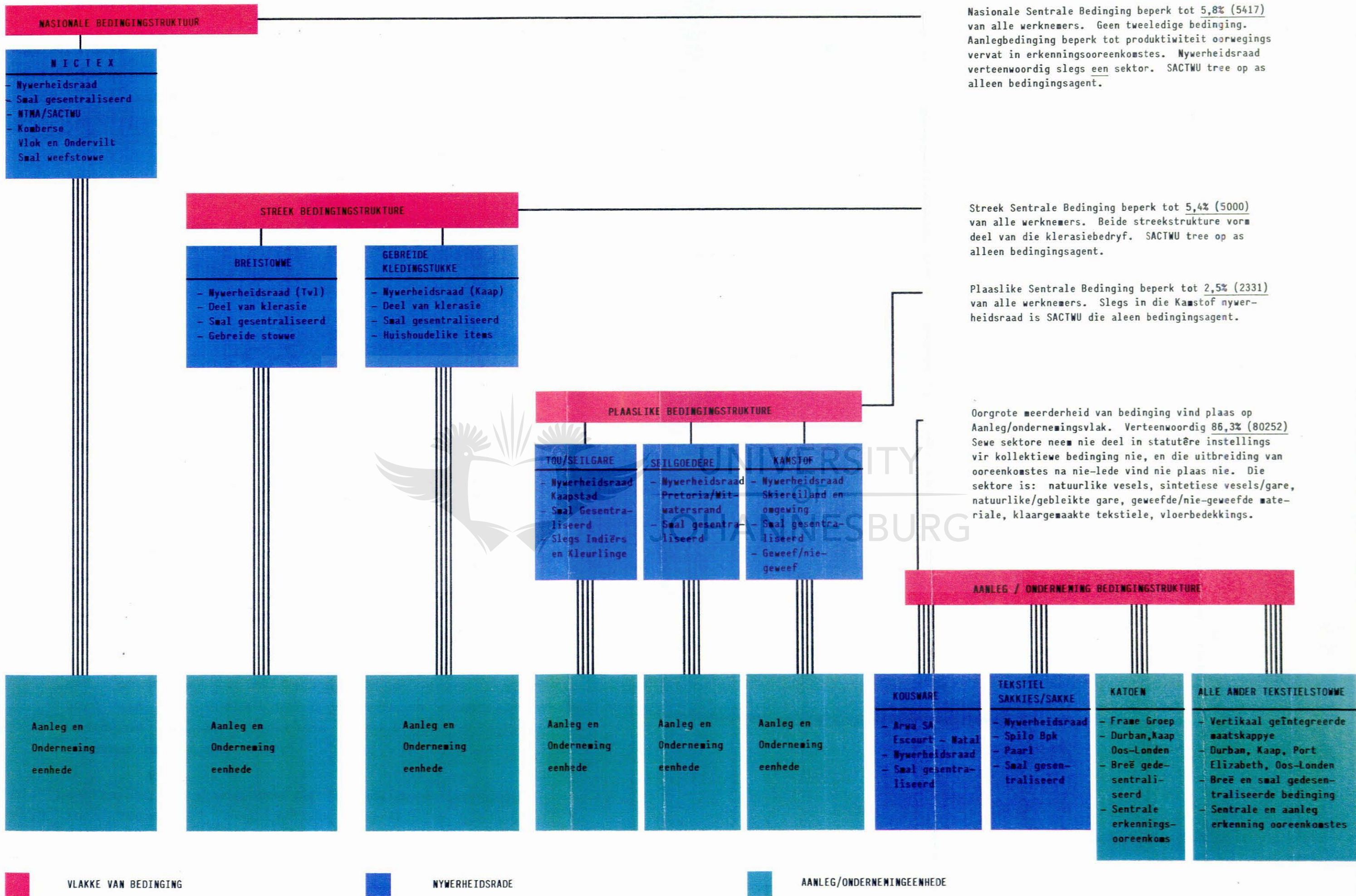
almal vertikaal geïntegreerd. Kollektiewe bedinging vind plaas op 'n sentrale vlak met die betrokke maatskappy wat verskillende belange in verskeie aanlegte reguleer. Aangesien katoenvervaardiging die grootste sektor van die bedryf uitmaak, is hierdie vorm van bedinging baie vatbaar vir patroonbedinging in ander kleiner maatskappye en produksektore.

9. Die bogenoemde gevolgtrekking is dat gesentraliseerde bedinging nie werklik op bedryfsvlak vordering gemaak het nie, ten spyte van die grootte en dominasie van SACTWU in die bedryf.

Ten slotte het die skrywer gepoog om 'n voorstelling te maak van die huidige kollektiewe bedingingstrukture in die Tekstielbedryf (FIGUUR 6.1).







FIGUUR 6.1 VOORSTELLING VAN DIE HUIDIGE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSTRUKTURE IN DIE TEKSTIELBEDRYF  
(Aangepas uit opname van nywerheidsrade en vraelys – Hoofstuk ses)



## HOOFSTUK SEWE

VOORGESTELDE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSTRUKTURE VIR DIE  
TEKSTIELBEDRYF SOOS SAAMGESTEL DEUR DIE MENSLIKE  
HULPBRONNE-STUDIEGROEP NAMENS DIE TEKSTIELWERKGEWERS

7.1 INLEIDING

Die voorleggings deur die vakbond, SACTWU, aan individuele werkgewers om sy eis vir 'n enkele nasionale nywerheidsraad vir die Tekstielfedrasie bekend te maak, het egter nie die gewenste uitwerking tot gevolg gehad nie vir die volgende redes:

- i. Die gebrek aan 'n mandaat deur die individuele werkgewers om onmiddellik op die vakbondeis te reageer;
- ii. Die gebrek aan werkgewereenheid in die vorm van 'n nasionale werkgewersliggaam om 'n toepaslike bedingingstruktuur te beding en te skik;
- iii. Die oorgrote meerderheid van die werkgewers buite die raamwerk van 'n nywerheidsraad met SACTWU beding, as gevolg van die kompleksiteit van die bedryfsstruktuur;
- iv. Die enigste verteenwoordigende nasionale werkgewersliggaam, teweete die Tekstielfederasie, slegs 'n handelsorganisasie is sonder 'n "kollektiewe arm" om te beding; en
- v. Die amptelike standpunt van die Tekstielfederasie namens sy lede wat die vakbondvoorlegging bygewoon het, getoon het dat die bedingingsvlak oorgelaat moet word aan die oordeel van sy lede en dat kollektiewe bedinging in die bestaande forums die oplossing daarvoor moet bied.

Die teenkanting van werkgewers vir 'n nasionale nywerheidsraad soos voorgestel deur SACTWU, kan miskien die beste geïllustreer word met die anonieme brief wat uitgestuur is

na alle werkgewers wat die tradisionele argumente teen gesentraliseerde bedinging uitspel. Dit dien ook as voorbeeld waar gesentraliseerde bedinging verwerp word omdat dit 'n eis van die vakbond is, sonder om ernstige oorweging te skenk aan die huidige ontwikkelinge in arbeidsverhoudinge in Suid-Afrika, die redes waarom dit nie op bedryfsvlak vordering gemaak het nie, en die verskeie omstandighede wat die vlak van bedinging bepaal nie. (BYLAE D - AANHANGSEL 1).

## 7.2 DIE BEDRYFSTRUKTUUR SE INVLOED OP GESENTRALISEERDE BEDINGING BINNE DIE ARBEIDSREGTELIKE RAAMWERK

Die ondersoek na die huidige kollektiewe bedingingbestel in die Tekstielbedryf verskaf egter meer objektiewe redes waarom die nywerheidsraadstelsel nie op nasionale vlak in die bedryf weerklank gevind het nie. Een van die hoofredes is die struktuur van die bedryf:

- Die bedryfstruktuur word gekenmerk deur 'n hoë mate van geografiese konsentrasie van ondernemings in die kusstreke van Durban, Kaapstad, Port Elizabeth en Oos-London.
- Die meerderheid ondernemings is vertikaal geïntegreerd wat die totale verskeidenheid van prosesse soos spin, weef, bleik, kleuring en afwerk van tekstielstowwe insluit.
- Die bedryf word veral gekenmerk vir sy diversiteit van produkte wat neerslag vind in verskillende markte, elk met sy eie bedryfskoste, volume doeltreffendheid en vaardigheidsvlakke.
- Die gebrek oor die jare heen om 'n behoorlike afbakening van die bedryf per sektor deur kollektiewe bedinging te bewerkstellig.

- Die dominasie van 'n klein aantal konglomeraat ondernemings soos Frame Consolidated Textiles, Da Gama Textiles, Romatex Industrials en Tongaat Textiles wat vertikaal geïntegreerd en in verskeie sektore bedrywig is.
- Die neiging van 'n "inwaartsuitkyk" deur werkgewers om hulle eie belange te bevorder en te beskerm, en verder gekenmerk word deur doktrinêre en onbuigsame bestuurstyle.

Ander redes sluit in:

- Die versuim om 'n verteenwoordigende nasionale werkgewersliggaam vir die bedryf tot stand te bring om die verskeie bestuurkwessies en voorkeure te koördineer.
- SACTWU se oorspronklike aanleggebaseerde arbeidsverhoudingestrategie en om slegs staat te maak op die grootste maatskappy, Frame Consolidated Textiles.
- Die Arbeidsverhoudingewet 'n raamwerk geskep het vir nywerheidsrade met sistemiese kenmerke maar op verskillende vlakke met verskillende strukture ontwikkel het.
- Die nywerheidsraadstelsel ontwikkel het sedert 1924 om seksionale belange te verteenwoordig en as sulks onbuigsame en terughoudende strukture geword het.
- Die nywerheidsraadstelsel gesien word as prooi van politieke uitbuiting - vanaf 1924 tot 1979 is die stelsel gebruik vir die verskansing van blanke poste.

- Die siening dat die tweeledige arbeidsverhoudinge sisteem nog steeds voortleef! Werkgewers het die nywerheidsraadstelsel verkies gedurende die periode 1924 tot 1979 maar is daar 'n duidelike uittog van werkgewers uit die arbeidsregtelike raamwerk sedert 1988.

Die bewys hiervan, is die ontbinding van die Katoennywerheidsraad en die voortbestaan van slegs een nasionale nywerheidsraad, NICTEX, wat slegs 5.8 persent (5417 werknemers) van die werknemers (93,000) in die bedryf verteenwoordig.

### 7.3 STAPPE IN DIE PROSES OM 'N FORMELE INTERAKSIE-BEDINGINGSTRUKTUUR NA TE VORS

SACTWU het egter nie sy eis laat vaar nie, en het meer druk begin toepas op die NTMA as werkgewerparty tot NICTEX om sy invloed te gebruik, hoe beperk ook al, om die ander bedryfslede te ooreed vir 'n meer verteenwoordigende gesentraliseerde bedingingsforum vir die bedryf.

Die skrywer het besluit om hierdie besondere taak, deur ander bedryfslede te ooreed om ag te slaan op SACTWU se eis, self te onderneem en het sodoende ook as inspirasie gedien vir die bereiking van die doelwitte uiteengesit in hierdie verhandeling.

In hierdie verband moet die praktiese uitvoering van die behoefte om toepaslike bedingingsstrukture vir die bedryf te ontwikkel gesien word teen die agtergrond van die profiel en struktuur van die bedryf, die kontemporêre kwessies en perspektiewe rondom gesentraliseerde bedinging, die huidige sosio-politieke verwikkelinge in die land in makro verband, die spesifieke vakbondeis asook die verskeie bestuurskwessies, voorkeure en omstandighede wat invloed sal uitoefen op die finale geformaliseerde interaksie-struktuur tussen SACTWU en werkgewers.

Die eerste stap in die proses was om 'n werkgewer-organisasie as platvorm te gebruik vir die motivering van toepaslike bedingingstrukture vir die bedryf. In hierdie geval het die skrywer die NASIONALE TEKSTIELVERVAARDIGERS-VERENIGING (NTMA) as forum gebruik om spesifiek twee doelwitte te bereik: (Die skrywer dien op die uitvoerende raad van die Vereniging)

- i) die motivering van 'n behoefte om 'n meer verteenwoordigende nasionale tekstielvervaardigers-organisasie te skep, en
- ii) die motivering van 'n nasionale kollektiewe bedingingsforum vir die bedryf.

Ten opsigte van die eerste behoefte, is 'n brief uitgestuur op 28 November 1991 aan alle nie-lede van die vereniging om hulle te oorreed om aansoek te doen vir lidmaatskap van die NTMA, wat die verteenwoordigende posisie van die Vereniging sou versterk in afwagting van die ontwikkelinge wat in die bedryf sal plaasvind (BYLAE D: AANHANGSEL 2).

Ten opsigte van die tweede behoefte, is 'n vergadering van die NTMA gereël en lede van die uitvoerende komitee van die Tekstielfederasie uitgenooi op 25 Maart 1992 om 'n voorlegging van die NTMA se motivering ter ondersteuning van 'n gesentraliseerde bedingingsforum by te woon. Die inhoud van die voorlegging is aangeheg ter inligting. (BYLAE D: AANHANGSEL 3)

Die tweede stap in die proses was om die TEKSTIELFEDERASIE te oorreed om 'n Arbeidsverhoudinge-studiegroep aan te stel met die opdrag om toepaslike bedingingstrukture vir die bedryf na te vors vir voorlegging en aanvaarding deur die bedryfslede.

Die derde stap in die proses was om 'n invloedryke werkgewer te vind, wat nie deel is van die NTMA nie, maar 'n soortgelyke behoefte soos die NTMA het om die ontwikkeling van 'n kollektiewe bedingingsraamwerk vir die bedryf te fasiliteer.

Die vordering met die drie stappe het gemengde resultate opgelewer wat kortliks bespreek sal word:

Eerste stap: Die poging deur die NTMA om sy verteenwoordigende posisie te versterk het geen addisionele lede gelok nie. Die hoofrede hiervoor is aangevoer dat werkgewers nie betrokke wou raak by 'n nywerheidsraadstelsel nie. Verder is die nywerheidsraadstelsel gesien as oudmodies en nie die geskikte struktuur om kollektiewe bedinging in die bedryf te reguleer nie. Die negatiewe reaksie was nie direk gemik op die NTMA as werkgewerorganisasie nie, maar wel sy betrokkenheid as werkgewerparty by die Nasionale Nywerheidsraad vir die Tekstielfervaardigersbedryf (NICTEX).

Tweede stap: Die pogings deur die NTMA om lede van die Tekstielfederasie te oorreed in sy behoefte vir 'n nasionale bedingingstruktuur het geslaag, aangesien die Tekstielfederasie (TEXTFED) goedkeuring verleen het vir die aanstelling van 'n Menslike Hulpbronne-studiegroep om 'n ooreengekome raamwerk vir navorsing daar te stel vir goedkeuring (hierna verwys as die TEXTFED-studiegroep) [BYLAE E : AANHANGSEL 1]

Derde stap: Dit is reeds bekend in die Tekstielfedryf, dat die vakbond, SACTWU, sy kollektiewe bedinging aktiwiteite rondom Frame Consolidated Textiles gebou het (NOTA 13). Met die menige personeelinkortingsprogramme, die verkoop van besigheidseenhede aan ander nyweraars en die totale sluiting van al die kombarsvervaardiging-aanlegte het SACTWU hom weer begin fokus op Romatex Limited. Dié partye was juis besig om 'n AKKOOORD te



beding om besprekings in die Tekstielbedryf te fasiliteer vir die ontwikkeling van 'n kollektiewe bedingingsraamwerk vir die bedryf (NOTA 14). Die tydsberekening om 'n voorlegging deur die NTMA aan lede van TEXTFED te maak, kon dus nie beter wees nie, aangesien die Voorsitter van Romatex Limited, Meneer A.L. Crutchley, ook die Voorsitter was van TEXTFED gedurende 1992.

Die navolging van hierdie strategiese en taktiese benadering, soos hierbo vermeld, het nou die vertrekpunt verskaf waarvolgens die TEXTFED-studiegroep aangestel kon word.

#### 7.4 OOREENGEKOME RAAMWERK VIR NAVORSING EN STUDIEGROEP VOORSTELLE

'n Taakgroep onder die vaandel van TEXTFED, wat die drie grootste maatskappye in die bedryf verteenwoordig, is die opdrag gegee om die lewensvatbaarheid van 'n arbeidsverhoudingestrategie vir TEXTFED te ondersoek en 'n benadering ten opsigte van hierdie kwessie te formuleer. Die volgende strategie is aanbeveel vir die goedkeuring deur die Voorsitter van TEXTFED:

##### 1. Strategie

Die samestelling van 'n TEXTFED-studiegroep, bestaande uit 'n verteenwoordiger van Frame, Romatex en Tongaat, 'n verteenwoordiger van TEXTFED, 'n verteenwoordiger van die Tekstielopleidingsraad, 'n verteenwoordiger van die NTMA, en enige ander verteenwoordiging;

Die navorsing van bedingingstrukture, omvang en funksionering daarvan;

Die aanbevelings ten opsigte van die bedingingstrukture gebaseer moet wees op konsensus met inagneming van sieninge van minderheidsgroepe;

Meneer H. D. Gazendam (Romatex) moet optree as koördineerder van die TEXTFED-studiegroep;

die TEXTFED-studiegroep sy ondersoek en aanbevelings voltooi voor die einde van Junie 1992 vir goedkeuring deur TEXTFED;

daar geen formele kontak sal wees met SACTWU nie, alvorens die uitkoms van die studiegroep se ondersoek afgehandel is nie; en

die Studiegroep sy werkverrigtinge begin nie later as einde April 1992 nie.

## 2. Fokus van die strategie

Die Voorsitter van TEXTFED het die strategie soos hierbo aanbeveel goedgekeur, en die eerste vergadering van die TEXTFED-studiegroep het op 27 April 1992 plaasgevind. Daar is besluit dat die strategie moet fokus op twee elemente:

### Korttermyn/Makro kwessies

Die behoorlike verteenwoordiging van die bedryf op die verskeie forums wat tans makro kwessies beding tussen georganiseerde arbeid, werkgewers en/of die regering. Hierdie forums sluit in die Nasionale Ekonomiese Forum (NEF), die Suid-Afrikaanse Besigheidskamer (SABEK) en die Nasionale Mannekragskommissie (NMK).

### Kollektiewe Bedingingstrukture

Die oorweging van voorstelle vir geskikte kollektiewe bedingingstrukture vir die Tekstielbedryf. Hierdie strukture moet nie die huidige TEXTFED-strukture as sulks insluit nie, maar TEXTFED moet gebruik word as kanaal om die voorgestelde bedingingstrukture, indien goedgekeur, aan die

bedryfslede te kommunikeer en te verduidelik. In hierdie verband is die SKRYWER (NTMA) en PICTOR (ROMATEX) die opdrag gegee om 'n dokument ten opsigte van Kollektiewe Bedingingstrukture te finaliseer vir voorlegging en bespreking. (BYLAE E - AANHANGSEL 2).

#### 7.5 SPESIFIEKE KWESSIES WAT DIE TEXTFED-STUDIEGROEP GELEI HET IN DIE NAVORSING VAN BEDINGINGSTRUKTURE

##### Verbeteringe in lone en diensvoorwaardes

Sistemiese verbeteringe in lone en diensvoorwaardes is slegs moontlik indien dit van toepassing is op alle werkgewers met dieselfde belange binne die Tekstielbedryf. Een werkgewer kan nie 'n groot verbetering maak nie (byvoorbeeld die werksure per week), sonder dat alle werkgewers dieselfde konsessie aanvaar nie. Die werksure per week vir die bedryf wissel tussen 46 ure en 42 ure per week na gelang van die spesifieke bedryfsektor. In hierdie verband behoort die lone en diensvoorwaardes in die betrokke sektor beding te word volgens die sektor se spesifieke behoeftes, en nie in 'n gesentraliseerde forum as 'n geheel nie.

##### Inkomste en welvaart ongelykheid

Die geweldige inkomste en welvaart ongelykheid in Suid-Afrika sal moontlik die beste in 'n bedryfs- of sektorale bedingingsforum aangespreek kan word. Op hierdie manier sal geen individuele werkgewer of werkgewerorganisasie die las van die noodsaaklike hervormings en aanpassings moet dra nie, en sal alle werkgewers die vereiste veranderinge kan maak.

##### Samewerkende verhoudinge

Vindingryke inisiatiewe en oplossings is nodig om die Tekstielbedryf te hervorm in aspekte wat nog nooit nagevolg

is nie. Dit vereis 'n samewerkende verhouding met die vakbond wat die beste op bedryfsvlak aangespreek kan word. Die gesprek wat tans in die Mynbedryf onderneem word om die bedryf uit te brei na sy verwerkingsprosesse dien as goeie voorbeeld hiervan.

Volgens ALBERTYN (1991) word sektorale samewerking tussen georganiseerde en werkgewers geloods in Europa om byvoorbeeld uitgediende staal- en skeepsbounerwerhede te herskep tot elektroniese vervaardigingsbedrywe. Sulke ontwikkelinge sou egter nie moontlik gewees het nie sonder sektorale bedingingstrukture nie. So kan tradisionele vorme van produksie in die bedryf gemoderniseer word om mededingend op die internasionale handelsmark te wedywer.

#### Sentrale bedingingooreenkomstes

Bedryfsvlakbedinging bied die ideale forum om makro kwesies te beding, wat min of meer die volgende eienskappe insluit:

- ooreenkomstes rakende indiensenemingsvlakke in die bedryf;
- opleiding en opvoedkundige programme;
- opheffing aksie-skemas om stukrag aan bevorderingsmoontlikhede vir individue vanaf relatief minder-bevoorregte kulture te bied;
- tegnieke vir die bevordering van uitvoere vir tekstielprodukte;
- navorsing- en ontwikkelingsbehoefte van die bedryf om sy buigsaamheid en groei te verseker;
- die beskerming van die plaaslike mark tot 'n vlak waar dit internasionaal kan meeding;
- die bevordering van werkseleenthede in die bedryf; en
- groter werkerdeelname in die bestuur en beheer van gemeenskaplike fondse, byvoorbeeld 'n voorsorgfonds.

### Meganismes vir die gesentraliseerde forum

Die algehele mening van die Studiegroep was, dat die nywerheidsraadstelsel nie die geskikte forum is om die verhoudinge in die bedryf te reguleer nie. Die bedryf sal eerder wil staat maak op konsensus tussen die partye vir sy voortbestaan, as 'n statutêre liggaam. Wat ookal die meganisme of regsform van die bedingingsforum is op beide nasionale vlak vir makro ekonomiese kwessies en sektorale vlak vir lone en diensvoorwaardes, moet daar sekere beginsels wees om die belange van werkgewers te beskerm. Hulle sluit in:

- ooreenkoms ten opsigte van kwessies wat op nasionale-, sektorale- en aanlegvlak beding word;
- geen tweeledige bedinging op aanlegvlak nie;
- 'n erkenning deur werkgewers en SACTWU dat ekonomiese verskille bestaan tussen individuele ondernemings en aanlegte as gevolg van streek-, mark-, geografiese en ander faktore, en dat sulke faktore in ag geneem sal word gedurende gesentraliseerde kollektiewe bedinging, welke op nasionale en sektorale vlak;
- aanvaarding en erkenning deur SACTWU dat individuele maatskappye outonoom bestuur word (onderhewig aan sentrale bedingingooreenkomstes), en dat sulke sentrale forums geen jurisdiksie sal hê om in te meng met sake wat deur 'n aanlegooreenkoms gedek word nie;
- die oorgrote meerderheid van werknemers in die bedingingseenheid van elke individuele maatskappy in 'n betrokke bedryfssektor ten gunste van nywerheidsaksie moet stem rakende sentrale kwessies, alvorens 'n staking wettig in daardie maatskappy sal wees;
- die Tekstielbedryf afgebaken moet word in sektore met soortgelyke belange, om sektorale bedinging ten opsigte van lone en diensvoorwaardes te bewerkstellig; en
- dat daar geen simpatie of sekondêre nywerheidsaksies deur werknemers in enige individuele maatskappy of

bedryfsektor sal plaasvind nie, ter ondersteuning van 'n geskil rakende 'n maatskappy/aanlegkwessie by een of meer van die ander maatskappye nie.

PENNINGTON (1992) gee 'n praktiese voorbeeld van die moontlikhede in hierdie verband, afhangende van die aard, grootte en kompleksiteit van die bedryf. In die onlangse nywerheidsraadonderhandelinge waar TRANSNET met dertien vakbonde onderhandel, het die partye ooreengekom op 'n sentrale bedingingsforum met "kamers" wat die belange van die verskillende afdelings binne TRANSNET verteenwoordig. Buigbaarheid binne 'n Nywerheidsraamwerk is verkry waar die sentrale bedingingsooreenkoms voorsiening maak vir daardie kwessies wat sentraal deur alle vakbonde beding word, en daardie kwessies wat beding word op "kamervlak" deur die bestuur van daardie afdeling en die betrokke vakbonde. 'n Geskil wat op "kamervlak" ontstaan oor 'n "kamervlakkwessie" word op daardie vlak besleg en word nie verwys na die sentrale bedingingsforum nie.

## 7.6 TEXFED-STUDIEGROEP SE AANBEVELINGS VIR GESKIKTE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSTRUKTURE VIR DIE TEKSTIELBEDRYF

### 7.6.1 INLEIDING

Die TEFED-Studiegroep wat deur die Tekstielfederasie aangestel is, stel voor dat toepaslike kollektiewe bedinging- en konsultasiestrukture vir die Tekstielfedryf ontwikkel word. Hierdie strukture moet nie Tekstielfederasie strukture as sulks wees nie. Die Tekstielfederasie moet 'n Handelsorganisasie bly en in daardie rol voortgaan om direkte betrokkenheid in arbeidsake te vermy, behalwe deur 'n behoorlike saamgestelde Menslike Hulpbronstudiegroep, met dien verstande dat die Studiegroep as 'n skakel sal funksioneer tussen die Tekstielfederasie as 'n onafhanklike handelsorganisasie, en die Kollektiewe Bedingingstruktuur vir die Tekstielfervaardigersbedryf.

Die Tekstielfederasie, indien goedgekeur deur die Uitvoerende Komitee daarvan, behoort egter in die korttermyn 'n fasiliteringsrol te speel in die kommunikasie van die Studiegroep se aanbevelings aan lede van die Tekstielbedryf.

#### 7.6.2. Onderliggende Beginsels

Vir enige struktuur, welke polities, ekonomies of sosiaal om wortel te skiet en suksesvol te wees, moet dit slaag aan die hand van twee toetse, naamlik doelmatigheid en doeltreffendheid.

Vir 'n struktuur om regmatig te wees, moet dit eerstens aanvaarbaar wees vir alle betrokke partye, en tweedens moet dit toegevoegde waarde verleen aan die gemeenskap in die algemeen.

Vir 'n struktuur om doeltreffend te wees moet dit werk. Die enigste manier hoe 'n struktuur kan werk, is dat dit spesifiek die doel dien waarvoor dit geskep is.

Geen struktuur sal suksesvol wees indien dit gebrekkig is aan beide die twee beginsels nie.

#### 7.6.3. Behoeftes van die Bedryf

Dit word algemeen aanvaar dat die Tekstielvervaardigersbedryf in die algemeen agterweë gebly het ten opsigte van ander nywerhede om sy spesifieke behoeftes bekend te maak. Die huidige ekonomiese toestand van die Tekstielbedryf is 'n gedeeltelike bewys van hierdie feit.

Die South African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU) het reeds vir 'n geruime tyd voorgestel dat 'n Nasionale Nywerheidsraad geskep moet word vir beide

kollektiewe bedinging en nywerheidsverteenwoordiging doeleindes. Werkgewers in die bedryf het egter so 'n forum teëgestaan as gevolg van die implikasies daarvan vir kollektiewe bedinging. Indien 'n bedryfsanalise van die prosesse gemaak word, is dit duidelik dat groot verskille bestaan binne die bedryf. Die verskille is so groot dat selfs SACTWU in die voorlegging van sy "hoofplan" aan werkgewers op 28 Augustus 1991, die afbakening van die bedryf in 'n aantal gedefinieëde sektore bepleit het binne 'n Nasionale bedingingstruktuur deur middel van afsonderlike loonskedules.

Sonder om dië debat weer te ondersoek, is daar werkgewers wat enige vorm van sentralisering van die kollektiewe bedingingsproses teëstaan. Daar is egter ander werkgewers wat 'n gesentraliseerde forum wil bevorder gebaseer op langtermyn verhoudinge tussen Kapitaal en Arbeid vis-a-vis die Staat.

Indien ons terugkeer tot die beginsels onderliggend aan die suksesvolle ontwikkeling van enige struktuur, naamlik regmatigheid en doeltreffendheid, kan gemeenskaplike grond gevind word binne die Bedryf in die skepping van 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk wat die bogenoemde twee standpunte die beste integreer.

Wat nou volg, is 'n voorstel gebaseer op navorsing deur die Menslike Hulpbron-Studiegroep. Die voorstel moet rigtinggewend en nie voorskriftelik, geïnterpreteer word.

#### 7.6.4 Kollektiewe Bedinging- en Konsultasiestrukture

##### 7.6.4.1 Aanleg-/Ondernemingforum

In lyn met die erkende behoefte om bestuuroutonomie en buigsaamheid op die besigheidsfront/aanlegvlak te behou,



word voorgestel dat die werklike diensvoorwaardes, wat nie voortvloei uit die basiese diensvoorwaardes wat op die sektorale bedingingsvlak geskied nie (sien hieronder), bepaal moet word op aanleg/besigheidseenheidvlak. In hierdie verband, word voorgestel dat:

- i) Spesifieke aanleg werkvoorwaardes, operasionele vereistes en produktiwiteit/aansporingskemas direk op aanlegvlak beding word.
- ii) Die verhouding op aanlegvlak steeds gereguleer word deur bestaande aanleg prosedure-reëlins. Geen aksie sal geneem word op sektorale vlak wat die bestaande aanleg/besigheidseenheidvlak ooreenkomste verbreek of die outonomie van enige individuele maatskappy ondermyn nie.
- iii) Kollektiewe bedinging per se ten opsigte van basiese diensvoorwaardes, sal slegs plaasvind in die verskeie sektorale strukture. Geen geskille mag neerslag vind op aanlegvlak ten opsigte van kwessies wat op sektorale vlak bespreek word nie. Terselfdertyd sal geen geskille op sektorale vlak plaasvind rakende kwessies wat op aanlegvlak aangespreek word nie en wat buite die raamwerk val van kwessies wat op sektorale vlak beding word.

#### 7.6.4.2 Sektorale Bedryfsforum

Die Studiegroep is van mening dat die belange van individuele werkgewers, sowel as die bedryf, die beste gedien kan word indien substantiewe bedinging plaasvind tussen werkgewers met dieselfde belange. 'n Poging is deur die Studiegroep gemaak om die bedryf af te baken in verskeie sektore volgens gedefinieërde prosesse, markte of aktiwiteite. Dit word in die vooruitsig gestel dat elke sektor, deur 'n proses van kollektiewe bedinging, die basiese standaarde van indiensneming sal bepaal vir al die

betrokke werknemers binne die sektor. Sien punt 7.6.4.4 vir die voorgestelde afbakening.

Die sektorale strukture moet die volgende kenmerke besit:

- i) Spesifieke prosedures om die geskilbeslegting te beperk tot die vlak en spesifieke struktuur waarop so 'n geskil ontstaan.
- ii) Elke struktuur sal sy eie identiteit besit met 'n toepaslike konstitusie. Die werkgewer groepering behoort dus op sy vlak sy eie identiteit vasstel en sy eie geskikte konstitusie aanvaar.
- iii) Elke struktuur sal sy eie bedingingsiklus vasstel, sy eie ooreenkomstes beding spesifiek tot sy behoeftes en sy eie geskille besleg.
- iv) Stemmingregte binne die werkgewergroepering van sulke sektorale strukture moet deur die lede van die sektor bepaal word en deeglik in die konstitusie vervat word.
- v) Wigte en teenwigte moet ooreengekom word dat geen tweeledige ("dual") bedinging plaasvind rakende dieselfde kwessie binne enige ander forum nie.
- vi) Duidelikheid oor watter kwessies op sektorale vlak beding word. Dit word in die vooruitsig gestel dat slegs basiese sektor-gemeenskaplike voorwaardes bepaal sal word op sektorale vlak.
- vii) 'n Erkenning en aanvaarding dat ekonomiese verskille tussen individuele besighede bestaan binne 'n enkele sektor as gevolg van ligging, markte en prosesse, asook ander faktore, en dat voorsiening vir sulke verskille gemaak moet word in die sektorale bedingingsproses.

- viii) 'n Erkenning en aanvaarding deur alle partye, van elke besigheid se outonomie en sy reg tot self-bestuur, onderhewig aan die produk van die sektorale bedinging. Dienooreenkomstig, sal niks op sektorale vlak besluit word wat inmeng met sake wat in aanlegvlak-ooreenkomstes vervat is nie.
- ix) Waarborge teen sekondêre of simpatie nywerheidsaksie deur werknemers in individuele besighede ter ondersteuning van aanlegvlak-geskille by enige ander besighede binne of buite die sektor.
- x) Konstitusionele waarborge binne die sektorale werkgewersliggaam om te verseker dat in die geval van bedingingsfragmentasie, dit slegs kan geskied binne die bedingingsforum en dat geen private akkoorde ooreengekom word deur besighede buite die proses van die sektorale bedinging nie.

Die sektorale strukture kan moontlik die vorm aanneem van 'n aantal Nywerheidsrade of verkieslik alternatiewe forums, wat staatmaak op assosiasie en konsensus eerder as statuut vir sy bestaan.

#### 7.6.4.3 Nasionale Forum

Dit word voorgestel dat hierdie liggaam bestaan uit 'n "federasie" van werkgewerverenigings per sektor wat volgens die afbakening van die bedryf uiteengesit is. Assosiasie en deelname deur sektor-werkgewers moet vrywilliglik wees. Dit word verder voorgestel dat die Forum op drie maniere funksioneer:

##### i) Kollektiewe bedinging

Forum lede wat 'n behoorlike mandaat van alle sektore ontvang, sal met die Vakbond(e) onderhandel oor makro kwessies en diensvoorwaardes van toepassing op die bedryf

as 'n geheel, byvoorbeeld aftreevoordele, gesondheidsdienste, opleiding ensovoorts.

Dit moet konstitusioneel onmoontlik gemaak word vir moontlike dooiepunte op hierdie vlak, om in 'n nywerheidswye magstryd te ontwikkel as gevolg van sy vrywillige deelname-aard, en wat sektore geregtig sal maak om te onttrek aan die Forum en die betrokke kwessie op sektorvlak te hanteer.

ii) Bedryf/Vakbond samewerking

Hierdie forum sal die aanstelling van gesamentlike Werkgewer/Vakbond inisiatiewe fasiliteer rakende relevante kwessies van nywerheidsbelang, byvoorbeeld die Hatty Kommissie wat gekyk het na invoere en tariewe beheermaatreëls.

iii) Nasionale Verteenwoordiging

Hierdie forum sal ook die meganisme skep vir bedryf-werkgewers (nie vakbonde nie) om verteenwoordiging te volmagtig wat die deelname in die verskeie nasionale forums/kwessies, byvoorbeeld die Nasionale Ekonomiese Forum, SACCOLA, SABEK, insluit. Hierdie modus kan ook gebruik word as skakel om relevante inligting in te samel en te versprei tussen bedryfwerkgewers en die Regering, byvoorbeeld kommentaar op konsepstatute, ensovoorts.

Die raamwerk van die inhoud wat hierbo bespreek is, word voorgestel in TABEL 7.1

7.6.4.4 Afbakening van die Tekstiëlvervaardigings-bedryf

Die volgende tentatiewe afbakening van sektore word voorgestel:

TABEL 7.1

TEXFED-STUDIEGROEP SE VOORGESTELDE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSMODEL VIR DIE TEKSTIELBEDRYF

FORUM	PARTYE	KWESSIES
1. <u>Aanleg/Ondernemingvlak</u>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Vakbond(e)</li> <li>* Individuele aanlegte/besigheidseenhede</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Aanleg spesifieke kwessies</li> <li>* Prosedurele en substantiewe ooreenkomstes</li> <li>* Basiese diensvoorwaardes -aanleg gebaseer vb.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Skofpatrone</li> <li>- Maatskappy spesifieke produktiwiteit - aansporingskemas</li> </ul> </li> </ul>
2. <u>Bedryfsektorvlak</u> Vb.: - Veselvoorbereiding - Veselvervaardiging - Huishoudelike Tekstiele - Vloerbedekkings, ens.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Vakbonde</li> <li>* Sektor werkgewervereniging</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Sektor spesifieke kwessies</li> <li>* Sektor diensvoorwaardes - Basiese standaarde</li> <li>* Sektor loonvlakke</li> </ul>
3. <u>Bedryf/Nasionale Forum</u> (3 gebruike) 3.1 Tekstielvervaardigings- bedryf 3.2 Inter-Bedryf Verteenwoordiging van die "Tekstielketting" vb. Tekstielvervaardigers Klerasievervaardigers Tekstiel/Klerasie handelaars 3.3 Nasionaal	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Vakbond(e)</li> <li>* Sektor Werkgewerverenigings                (alle sektore in 2 hierbo)</li> <li>* Vakbonde</li> <li>* Werkgewerverenigings                *(Bedryfsvlak) wat die "Tekstielketting"                verteenwoordig</li> <li>* Federasie van Vakbonde</li> <li>* Federasie van Werkgewerverenigings</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Bedinging t.o.v. relevante bedryf makro kwessies vb.               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aftreevoordele (voorsorgfonds)</li> <li>- Gesondheidsdienste</li> <li>- Opleiding</li> </ul> </li> <li>* Inter-bedryf kwessies</li> <li>* Gesamentlike inisiatiewe rakende bedryfkwessies vb.                Hatty Kommissie (invoer/tariefbeskerming)</li> <li>* Bilaterale samewerking rakende kwessies van onderlinge belang</li> <li>* Nasionale kwessies</li> <li>* Ekonomiese Herkonstruksie</li> </ul>

- i. Die voorbereiding van natuurlike vesels (insluitende die pluising van katoen, klassifisering, sortering, suiwering, wassery en kamming van wol/bokhaar).
- ii. Die vervaardiging van natuurlike en gekleurde gare en/of garingdraad.
- iii. Die vervaardiging van sintetiese vesels en gare.
- iv. Die vervaardiging van geweefde (ongekam) en nie-geweefde tekstielstowwe, insluitende die kleuring, drukwerk en afwerk van sulke tekstielstowwe.
- v. Die vervaardiging van geweefde/nie-geweefde kamstof materiale, insluitende die kleuring, drukwerk en afwerk van sulke tekstielstowwe.
- vi. Die vervaardiging van gebreide tekstielstowwe (sirkulêr en skering).
- vii. Die vervaardiging van huishoudelike tekstielstowwe, insluitende die sny/vervaardiging/optooiing "cut/make/trim") en deurstikwerk ("quilting") prosesse.
- viii. Die vervaardigingsprosesse van 'n aantal tekstielstowwe onder die dekmantel van een sektor:
  - komberse, gare, growwe gordynstof
  - seil, seildoek, seilband, growwe seil
  - vlok, opstopsels, vilt, ondervilt
  - vlegwerk, optooiings, touwerk, toue, koorde
  - tente, seile, valskerms, bokseile
- ix. Die vervaardiging van kousware en ander gebreide vervaardigde kledingstukke (vir moontlike insluiting in die Klerasiebedryf).

- x. Die vervaardiging van vloerbedekkings, insluitende matte, beide gewef en pluistapyt, vloerteëls en dies meer.

Die Studiegroep het verder gepoog om die individuele maatskappye te identifiseer volgens die bostaande afbakening van die bedryf. Die data is gebaseer op die lidmaatskap van lede van die Tekstielfederasie en die Tekstiellopleidingsraad en is nie ten volle inklusief nie. Die lys sal egter meer volledig gemaak word soos gesprek met SACTWU en die individuele werkgewers vorder rakende die modelvoorstel, insluitende daardie werkgewers wat in die TBVC lande besigheid doen (BYLAE E - AANHANGSEL 3).

#### 7.7 VOORTGESETTE AKSIES VAN DIE TEXTFED-STUDIEGROEP

Die finale dokument en aanbevelings is voorgelê aan die TEXTFED-Uitvoerende Komitee op 8 Julie 1992 met die volgende uitslag:

- die voortgesette funksionering van die Studiegroep word deur die meerderheid van die Uitvoerende Komitee gesteun, en dat die aksies in die ontwikkeling van die paslike bedingingstrukture moet voortgaan;
- die Tekstielfederasie 'n handelsorganisasie moet bly en as sodanig enige direkte betrokkenheid in arbeid-sake moet vermy. TEXTFED se rol moet slegs fasili-terend van aard bly en enige arbeidsverhoudinge-struktuur wat gevorm mag word, parallel en onafhanklik van TEXTFED funksioneer;
- die Studiegroep sy voorstelle moet kommunikeer aan die werkgewers soos hulle voorlopig ingedeel is volgens die voorgestelde sektorafbakening. Dit sal egter die verskillende sektore se verantwoordelikheid wees om die Studiegroep van mandate te voorsien vir

verdere beplande aksies, en nie die Tekstielfederasie nie, en

- dat die Studiegroep die Tekstielfederasie op hoogte hou van die vordering wat gemaak word. (BYLAE E - AANHANGSEL 4).

Die periode tussen Julie 1992 en Januarie 1993 het egter nie positiewe resultate gelever nie. Met die uitsondering van die NTMA wat die voorgestelde bedingingstrukture aanvaar het, het die langdradige kommunikasieproses in die ander sektore nie wye begrip en ondersteuning van die beginsels, vervat in die voorstelle, ontlok nie. Die Studiegroep was verder bekommerd dat die onderhandelinge tussen SACTWU en die Klerasiebedryf vir 'n nasionale nywerheidsraad, en die verhoging in druk binne NICTEX vir 'n soortgelyke bedinginginstelling (soos vervat in die oorspronklike SACTU eis), die huidige inisiatiewe van die Studiegroep mag smoor of vertroebel. 'n Onmiddellike strategie was nodig om pro-aktief die nagevorste en voorgestelde "Sektorale" struktuur bekend te stel aan SACTWU en 'n mandaat vanaf die werkgewers om dit te implementeer (BYLAE E - AANHANGSEL 5).

'n Verdere voorlegging is deur die Studiegroep aan TEXTFED gemaak op 10 Maart 1993, om die dringende kwessies hierbo genoem te verduidelik. TEXTFED het goedkeuring verleen dat die Studiegroep in gesprek kon tree met SACTWU ten opsigte van die beginsels vervat in die voorgestelde kollektiewe bedingigngstrukture. Die goedkeuring het egter nie ingesluit die onderhandeling van 'n finale bedingingstruktuur nie, maar slegs om SACTWU se reaksie te toets met betrekking tot die beginsels.

Alhoewel genoeg met TEXTFED se besluit, het dit egter geblyk dat 'n "splintergroep" onder leiding van INDUSTEX, FRAME en GALVANOR TEXTILES, ook besig was om informeel die kwessie



van toepaslike bedingingstrukture te ondersoek. Daar moes inderhaas 'n vergadering belê word om die twee voorstelle met mekaar te vergelyk sodat die bes moontlike inligting beskikbaar sou wees voor die gesprek met SACTWU. Die "splintergroep" se bedingingsmodel was basies dieselfde as die voorstel van die Studiegroep, behalwe dat daar minder klem geplaas is op sektorale strukture. Om egter eenheid in werkgewer geledere te behou, is 'n samevattende dokument opgestel om die twee "modelle" te integreer. (BYLAE E - AANHANGSEL 6).

Meer belangrik, is dat die beginsels van die Studiegroep se nagevorste dokument behoue gebly het, naamlik:

1. 'n geskikte bedingingstruktuur vir die bedryf wat aanvaarbaar is vir die meerderheid van die bedryfslede;
2. die onaanvaarbaarheid van 'n enkele nasionale nywerheidsraad om kollektiewe bedinging in die bedryf te reguleer;
3. die bedingingstruktuur steeds gebaseer word op 'n saamgestelde Nasionale Forum, eerder as enige bestaande statutêre meganisme.
4. die aard van die struktuur buigsaam moet wees en geïmplementeer kan word regoor die volgende twee basiese raamwerke:
  - i. 'n aanlegstruktuur vir substantiewe bedinging en 'n nasionale raadplegende forum as tweede vlak; of
  - ii. 'n aanlegstruktuur vir aanleg spesifieke bedingingkwessies, 'n sektorale struktuur (vrywillige assosiasie) beperk tot die vasstelling van sektor spesifieke minimum indiensnemingstandaarde en 'n Nasionale Forum as derde vlak.

Teen hierdie agtergrond het daar nou 'n geleentheid

ontstaan waar die Studiegroep, onder die vaandel van TEXTFED, al die lede van die Tekstielfederasie kon byeenbring vir die voorlegging van die finale bedingingsstruktuurvoorstel vir aanvaarding. Sou aanvaarding deur die lede van TEXTFED positief blyk te wees, kon reëlings getref word vir die eerste formele kontak met SACTWU sedert Augustus 1991, om die aanvaarbaarheid van die beginsels van die dokument te toets (BYLAE F).

Die vergaderings met die lede van die Tekstielfederasie het aan al die verwagtinge voldoen, en het die volgende opgelewer:

1. die lede het die verwickelinge sedert Maart 1992 tot op datum (19 Mei 1993) verwelkom, wat die aanstelling van die TEXTFED-studiegroep ingesluit het;
2. die heersende arbeidsverhoudinge klimaat in die bedryf is volledig bespreek en gedebateer;
3. goedkeuring is verleen dat die Studiegroep sy aksies moet voortsit, en wat gesprek met SACTWU oor die onderwerp moet insluit;
4. die beginsels in die nagevorste dokument is bekragtig deur die lede, maar bygevoeg dat vertikaal geïntegreerde maatskappye wat nie realisties geklassifiseer kan word binne enige bedryfssektor nie, verstandig in enige nuwe struktuur gehuisves moet word;
5. die vergaderings het verder ook die volgende moontlike probleemareas geïdentifiseer:
  - i. indien besprekings met SACTWU verder as die eerste kontak vorder, moet versigtige oorweging geskenk word aan die rol van TEXTFED daarna en die identiteit van die Studiegroep as "onderhandelingsliggaam". In

hierdie verband moet SACTWU onder geen omstandighede die geleentheid aangryp om 'n wettige geskil met die hele bedryf te verklaar nie, indien die gesprek op 'n dooie punt uitloop;

ii. dat die individuele maatskappye se deelname in hierdie eerste fase besprekings met SACTWU moet geskied volgens die voluntarisme-sonder-benadeling beginsel, sodat 'n dooiepunt nie verklaar kan word as gevolg van die werkgewers se blote vrywillige deelname in die gesprek nie;

6. die nominering van 'n aantal kandidate wat die bedryf sal verteenwoordig in die opkomende "werkgroepbyeenkoms" met SACTWU, hangende goedkeuring deur die Tekstielfederasie.

#### 7.8 AFSLUITING

Aangesien die laaste doelstelling van die verhandeling sentreer rondom die integrasie van die partye se beding-ingstruktuurvoorstelle, is dit nou paslik om die inligting van die voorafgaande hoofstukke in oënskou te neem en met mekaar in verband te bring, sodat die bevindinge in die ondersoek gebruik kan word om ooreenkomstes en verskille uit te wys, kommentaar daarop te lewer en aanbevelings daaromtrent te maak. Hierdie inligting moet ook dien as 'n voorbereidingsraamwerk vir die Studiegroep in sy gesprek met SACTWU.

## HOOFSTUK AGT

EVALUERING VAN DIE INSETPROSES8.1 INLEIDING

Verskeie belangrike insette is gelewer in die voorafgaande hoofstukke wat hoofsaaklik sentreer rondom gesentraliseerde bedinging, die perspektiewe en kwessies rondom die debat en die voorstelle van die werkgewers en die vakbond om kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf te reguleer. Insette is ook gelewer om die huidige kollektiewe bedingingskanale in die bedryf te ondersoek om die tipe bedingingstrukture en vlakke te identifiseer, asook die profiel van die bedryf om sy bedryfstruktuur beter te verstaan.

Op die oog af blyk dit dat SACTWU slegs gesentraliseerde bedinging voorstaan om vakbondmag te verkry vir politieke en ekonomiese redes en sodoende invloed wil uitoefen op die toekomstige regering - watter vorm dit ookal mag aanneem. Die Werkgewers se voorstel is meer gemik op die herstrukturering van kollektiewe bedinging sodat ooreengekome kwessies op spesifieke vlakke beding word, met groot klem op sektorale bedinging. Die insetproses het egter gepoog om sekere aspekte ten opsigte van kollektiewe bedinging van mekaar te onderskei, naamlik:

- ekonomies-sosiale kwessies wat die vlak en aard van kollektiewe bedinging bepaal as gevolg van die waargenome doelwitte van die partye vir ekonomiese doeltreffendheid en sosiale billikheid;
- suiwer struktuurlike kwessies wat die bedingingsvlak, bedinginginstellings en bedingingkwessies uitbeeld en die koördinering daarvan wat bevorderlik is vir buigsaamheid en mededingendheid; en

- die afbakening van die bedryf in verskillende bedingingseenhede om die vertikale geïntegreerde aanlegte en diverse vervaardigingsprosesse, aktiwiteite, produksoorte en markte te huisves.

Ter voorbereiding van die uitsetproses, is dit belangrik om die bogenoemde aspekte objektief te evalueer om sodoende verskille, ooreenkomstes, moontlikhede en tekortkominge na vore te bring en waar prakties moontlik, voorstelle te maak. Die voorstelle wat hieruit voortvloei moet ook dien as voorbereidingsraamwerk vir die werkgewer onderhandelingspan in sy gesprek met SACTWU.

Die uitsetproses moet wees om gemeenskaplike grond te vind sodat die twee bedingingsvoorstelle van die partye geïntegreer kan word sodat die eindproduk beide doeltreffend en doelmatig sal wees en dat kollektiewe bedinging, op watter vlak ookal, sal bydra tot ondernemingsukses.

Die bogenoemde dimensies word volgens die volgende raamwerk geëvalueer:

#### A. Ekonomies-sosiale dimensie

1. Die verband tussen sosiale en ekonomiese beleid in verhouding tot die arbeidsverhoudingstelsel en die toepassing daarvan in die konteks van die sentrale selfregeringbeginsel van die bedryf;
2. die voorvereistes vir die verandering van die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid in die daarstelling van bedryfsdemokrasie;
3. die resultaat van die herstrukturering van arbeidsverhoudinge in Brittanje en Australië; en

4. die evaluering van die partye se bedingingvoorstelle met betrekking tot die ekonomiese-sosiale dimensie.

B. Struktuurlike dimensie

1. Die verskille en ooreenkomstes tussen die twee bedingingstruktuurvoorstelle van die partye op die verskeie bedingingsvlakke;
2. die waargenome probleemareas met betrekking tot die struktuur, forum en bedingingskwessies; en
3. tentatiewe aanbevelings vir die oorbrugging van die probleemareas.

C. Afbakening van die bedryf in sektorale bedingings-eenhede

1. Die invloed van die bedryfstruktuur op die bestaande bedingingsinstellings;
2. vergelyking van die partye se produkafbakeningvoorstelle met mekaar;
3. die vergelyking van die partye se produkafbakeningvoorstelle met 'n aanvaarbare standaardraamwerk;
4. 'n analise van die groepering van maatskappye volgens die afbakeningseenhede op sektorvlak; en
5. tentatiewe aanbevelings vir die finale afbakening van bedingingsseenhede op sektorale vlak.

## 8.2 Ekonomiese-sosiale dimensie

Die hele debat rondom die eise vir gesentraliseerde bedinging en argumente daarteen, sentreer rondom verskeie kwessies en die verhouding van die partye teenoor mekaar. 'n Ontleding van hierdie kwessies en verhouding dui op die volgende:

1. Ideologiese kwessies van die partye wat verband hou met die land se geskiedenis;
2. die oorgangsprosesse wat as katalisator dien om te beweeg van die ou orde na die nuwe orde; en
3. die voorvereistes wat bestaan om 'n balans te handhaaf tussen bestuursoutonomie en 'n minimum sosiale beleid in enige arbeidsverhoudingestruktuur.

### 8.2.1 Ideologiese verskille

Seker een van die dieper ingewortelde kwessies, as net die spesifieke omstandighede in die betrokke bedryf, wat voorkeure vir en teenkanting teen gesentraliseerde bedinging weerspieël, is die ideologiese verskille wat bestaan tussen kapitaal en arbeid ten opsigte van ekonomiese beleid en sosiale beleid. Werkgewers (kapitaal) wil 'n ekonomiese beleid volg vir welvaart- skepping. Hierdie primêre ekonomiese oorweging vind neerslag in 'n koste-prys dimensie waarvan geld die gemeenskaplike insetfaktor is, byvoorbeeld goedere wat vervaardig word en dienste gelewer.

Hierdie dimensie steun verder op reëls waarvan die prys bepaal of die produsent (kapitaal) in die betrokke mark sal bly. Die sukses van die onderneming om dit te vermag verwys dan na sy doeltreffendheid. Om hierdie ekonomiese doelwitte te meet word kollektiewe bedinging op aanlegvlak

(gedesentraliseerd) verkies wat maksimum produktiwiteitsvlakke bevorder.

Daarteenoor rig sosiale beleid homself vir welvaartverspreiding waar waardes vir die breër gemeenskap onderhandel word (arbeid) teen 'n koste maar geen prys nie, aangesien daar geen standaard daarvoor bestaan nie; byvoorbeeld sosiale welsyn vir sy lede. Billikheid en sosiale geregtigheid word die beginsels wat sosiale beleid rig en word gemeet deur die aantal mense wat die voordeel geniet. Die uitsetfaktor bepaal dus of die sosiale beleidsdoelwitte bereik is.

Binne hierdie konteks verklaar DOUWES-DEKKER (1990: 136-137) dat hierdie kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid sekere perspektiewe ontlok:

- Arbeid sien gedesentraliseerde bedinging as 'n faktor wat bydra om kapitaal al die voordele te gee maar geen voordele vir sosialisme inhou nie. Daarom word gesentraliseerde bedinging voorgehou deur vakbonde om sosiale voordele vir sy lede en die gemeenskap in sy geheel te bekom;
- Vrye ondernemerskap word deur kapitaal voorgestaan om welvaartskepping vir eie gewin na te volg ten koste van sosiale beleid oorwegings. Die vakbonde sien die "nasionalisering" van die arbeidsverhoudingstelsel as die enigste uitweg vir welvaartverspreiding; en
- Privatisering en deregulering inisiatiewe deur kapitaal word gesien as 'n faktor om vakbondmag te demp ("divide and rule"), terwyl gesentraliseerde bedinging die sekuriteit van sosiale voordele verseker.



Juis as gevolg van hierdie verskille tussen ekonomiese en sosiale beleid, wys SISSON (1987) daarop (aangehaal deur ANSTEY (1990:2) dat arbeidsverhoudingstelsels nie die produk is van 'n sistematiese konsepsuele bloudruk nie, maar eerder 'n produk van langsame en historiese magt-veranderinge en kompromieë tussen arbeid, kapitaal en die staat is binne die konteks van hul ontplooiende politieke ekonomieë. Die streng ideologiese standpunte van kapitaal en arbeid oor die jare heen het egter 'n rigiditeit veroorsaak wat samewerkende verhoudinge belemmer. Kollektiewe bedinging, as die mees aanvaarbare metode het egter bygedra om werkerdeelname te bevorder onder verskillende omstandighede en deur verskillende bedinginginstellings op verskeie vlakke - soos aangedui in die huidige kollektiewe bedingingstrukture in die Tekstielbedryf. Ten spyte van hierdie ontwikkelinge, blyk dit dat werkgewers (kapitaal) nog nie die samehorigheid ontwikkel het om as 'n koördinerende belangegroep in die wyer gemeenskap op te tree nie. Volgens hierdie tweeledigheid van kapitaal-arbeid, kan die opponerende perspektiewe in tabelvorm weergegee word. (TABEL 8.1)

#### 8.2.2 Vooruitsigte en voorvereistes vir die verandering van die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid

'n Balans is egter nodig tussen die belange van kapitaal (primêr ekonomiese oorwegings) en arbeid (primêr sosiale oorwegings).

Indien gepraat word van bedryfsdemokrasie, moet die partye buigsaam wees om 'n balans tussen die twee ideologieë te vind. Die enormiteit van Suid-Afrika se politieke, ekonomiese en sosiale probleme is reeds bekend. Lae ekonomiese groei, lae beleggingsvertroue, swak produktiwiteitsvlakke, kapitalistiese oorheersing binne die apartheidsbeleid, ontploffing in bevolkingsgroei, groot werkloosheid, gebrekkige onderwys, behuising, gesondheid en welsyn probleme is nasionale probleme wat praktiese

TABEL 8.1

OPPONERENDE PERSPEKTIEWE IN DIE KAPITALISTIESE-SOSIALISTIESE  
TWEELEDIGHEID (aangepas uit hoofstuk vier)

Werkgewers:Ekonomiese dimensie

Mededingendheid  
mikro doeltreffendheid  
meetbaar volgens geld  
minimum standaarde  
welvaartskepping  
produktiwiteit  
bestuursoutonomie  
bestuursprerogatiwe  
konsultasie/bedinging  
individuele regte  
verpligte nakoming  
markkragte benadering  
desentralisering (aanleg)  
fokus op die individu  
vrywillige deelname  
outokraties  
vrye ondernemerskap  
mark gerig  
vraag gedrewe  
posisionele mag  
goedere geproduseer en  
dienste gelewer

Arbeid:Sosiale dimensie

Sosiale welvaart  
makro sosiale billikheid  
meetbaar volgens sosiale behoefte  
verwagtinge/ bronne volume  
welvaartverspeiding  
werksekuriteit  
werkerdeelname/demokrasie  
mede-besluitneming  
verdelende bedinging  
kollektiewe regte  
kollektiewe bedinging  
sosiale benadering  
sentralisering (bedryf)  
sosiale vennootskap  
verpligte deelname  
burokraties  
beplande ekonomie/nasionalisering  
inkomste beleid  
aanbod gedrewe  
kollektiewe mag  
lone en breë gemeenskapsbehoefte

TABEL 8.1

OPPONERENDE PERSPEKTIEWE IN DIE KAPITALISTIESE-SOSIALISTIESE  
TWEELEDIGHEID (aangepas uit hoofstuk vier)

## Werkgewers:

Ekonomiese dimensie

Mededingendheid  
 mikro doeltreffendheid  
 meetbaar volgens geld  
 minimum standaarde  
 welvaartskepping  
 produktiwiteit  
 bestuursoutonomie  
 bestuursprerogatiwe  
 konsultasie/bedinging  
 individuele regte  
 verpligte nakoming  
 markkragte benadering  
 desentralisering (aanleg)  
 fokus op die individu  
 vrywillige deelname  
 outokraties  
 vrye ondernemerskap  
 mark gerig  
 vraag gedrewe  
 posisionele mag  
 goedere geproduseer en  
 dienste gelewer

## Arbeid:

Sosiale dimensie

Sosiale welvaart  
 makro sosiale billikheid  
 meetbaar volgens sosiale behoefte  
 verwagtinge/ bronne volume  
 welvaartverspeiding  
 werksekuriteit  
 werkerdeelname/demokrasie  
 mede-besluitneming  
 verdelende bedinging  
 kollektiewe regte  
 kollektiewe bedinging  
 sosiale benadering  
 sentralisering (bedryf)  
 sosiale vennootskap  
 verpligte deelname  
 burokraties  
 beplande ekonomie/nasionalisering  
 inkomste beleid  
 aanbod gedrewe  
 kollektiewe mag  
 lone en breë gemeenskapsbehoeftes

oplossings vereis. Kollektiewe bedinging ten opsigte van lone en diensvoorwaardes gaan hierdie probleme nie oplos nie. Gemeenskapsbouing gaan 'n kapasiteit van werkgewers en georganiseerde arbeid vereis om weg te beweeg van die vyandigheid wat so inherent in hulle verhoudinge weerspieël word, en om meer openlik hulle onafhanklikheid en interafhanklikheid te erken en meer samewerkend op te tree. Juis hierdie samewerking sal beteken dat die partye hulle interaksie moontlikhede sal moet aanpas om beide die maksimum produktiwiteitsvlakke op aanleg/ondernemingsvlak te verbeter en te fokus op sosiale beleidsake op nasionale vlak.

ANSTEY (1992:8) meld dat die vooruitsigte vir verandering om 'n balans te vind wel bestaan, aangesien daar 'n groeiende besef is dat 'n nuwe arbeidsverhoudinge formulering nodig is om mededinging in die globale ekonomie te bevorder, om werk te skep en te beskerm, om deelname in die ekonomie deur die partye aan te wakker, die bedrywe te stabiliseer en te reageer op tegnologiese vooruitgang wat invloed uitoefen op mededinging en ekonomiese herstrukturering. Verder is daar duidelik ook 'n politieke oorgangsperiode te bespeur vanaf die "ou orde" na die "nuwe orde" wat fokus op verskeie prosesse en waarbinne "krisis as katalisator" dien. (Sien TABEL 8.2 vir die voorstelling daarvan).

Verskeie skrywers is egter van mening dat daar sekere voorvereistes bestaan om die balans te skep tussen die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid in bilaterale gesprek om demokratiese tendense te bevorder, en word aangebied onder die volgende sleutel aspekte:

(Douwes-Dekker 1990: 145, Anstey 1992: 10, Douwes-Dekker 1992:22, Lamprecht 1987: 25, Finnemore 1992: 27, Cohen 1990: 3, Nel 1990: 11, Douwes-Dekker 1990: 17-22, Riordan 1990: 26-27, Golding 1990: 36, Godsell 1992:20 en Eloff 1992: 12-15)

oplossings vereis. Kollektiewe bedinging ten opsigte van lone en diensvoorwaardes gaan hierdie probleme nie oplos nie. Gemeenskapsbouing gaan 'n kapasiteit van werkgewers en georganiseerde arbeid vereis om weg te beweeg van die vyandigheid wat so inherent in hulle verhoudinge weerspieël word, en om meer openlik hulle onafhanklikheid en interafhanklikheid te erken en meer samewerkend op te tree. Juis hierdie samewerking sal beteken dat die partye hulle interaksie moontlikhede sal moet aanpas om beide die maksimum produktiwiteitsvlakke op aanleg/ondernemingsvlak te verbeter en te fokus op sosiale beleidsake op nasionale vlak.

ANSTEY (1992:8) meld dat die vooruitsigte vir verandering om 'n balans te vind wel bestaan, aangesien daar 'n groeiende besef is dat 'n nuwe arbeidsverhoudinge formulering nodig is om mededinging in die globale ekonomie te bevorder, om werk te skep en te beskerm, om deelname in die ekonomie deur die partye aan te wakker, die bedrywe te stabiliseer en te reageer op tegnologiese vooruitgang wat invloed uitoefen op mededinging en ekonomiese herstrukturering. Verder is daar duidelik ook 'n politieke oorgangsperiode te bespeur vanaf die "ou orde" na die "nuwe orde" wat fokus op verskeie prosesse en waarbinne "krisis as katalisator" dien. (Sien TABEL 8.2 vir die voorstelling daarvan).

Verskeie skrywers is egter van mening dat daar sekere voorvereistes bestaan om die balans te skep tussen die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid in bilaterale gesprek om demokratiese tendense te bevorder, en word aangebied onder die volgende sleutel aspekte:

(Douwes-Dekker 1990: 145, Anstey 1992: 10, Douwes-Dekker 1992:22, Lamprecht 1987: 25, Finnemore 1992: 27, Cohen 1990: 3, Nel 1990: 11, Douwes-Dekker 1990: 17-22, Riordan 1990: 26-27, Golding 1990: 36, Godsell 1992:20 en Eloff 1992: 12-15)

TABEL 8.2

## OORGANGSPERIODE TUSSEN OU ORDE EN NUWE ORDE

(uit opleidingsprogram: Aranda Textile Mills (Pty) Ltd

OU ORDE	OORGANG	NUWE ORDE
Apartheidstelsel	Fokus op prosesse	Sosiale demokrasie
Eksklusiewe kultuur- handhawing	<u>Voorbeelde</u> Wiehahn Kommissie	Inklusiewe kultuur herkonstruksie
Regeer kultuur (SAP, Weermag)	Vredesakkoord Nuwe Herkonsti-	Magte om nuwe orde te verseker
Gebrek aan billikheid	tueerde	Samewerkende waarde-
Gebrek aan interna- sionale norme/ waardes	Mannekragkommissie Nasionale Ekono- miese Forum	deling Internasionale norme/ waardes
Sosiale manipulasie	"Sosiale Forums"-	Sosiale herkonstruksie
Gebrek aan vertrouwe	behuising, on-	Bou van verhoudinge
Vyandige gesindhede	derwys, ens.	Samewerkende gesindhede

1. Vereistes vir die selfregering van die bedryf

- ondersteuning van die drie vryheid van assosiasieregte en burgerlike vryheid;
- 'n basiese sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf wat alle bedryfsektore insluit;
- sektorale ooreenkomstes vir die bedinging van basiese diensvoorwaardes vir die spesifieke sektor;
- aanlegbedinging wat produktiwiteitsooreenkomstes insluit;
- verteenwoordiging op nasionale liggame soos die NEF en NMK;
- gesentraliseerde forums vir die regulering van beleidkwessies;
- skepping van geskikte forums vir kollektiewe bedinging;

- ooreengekome prosesse van bedinging op alle vlakke: bedryf, sektoraal, aanleg;
- betrokkenheid in demokratiese prosesse op alle vlakke;
- ontwikkeling van 'n sosiale dimensie deur die partye, met 'n fokus op kollektiwiteit en nie slegs die individu nie;
- 'n kompromie tussen eiendomsregte en markprosesse in ruil vir sosiale sekuriteitsdekking;
- ooreenkomstes ten opsigte van die aard van selfregering deur die partye: konvensionele wysheid of manipulasie van die besluitnemingsproses of onderhandelde ooreenkomstes;
- bedryfsdemokrasie wat deelname insluit en fokus op beide groter ekonomiese effektiwiteit en billikheid; en
- deelname in die ekonomiese proses, wat komponente insluit van medebesluitneming en welvaartdeling.

## 2. Ekonomie



- Ekonomiese noodsaaklikheid moet die oorhoofse prioriteit bly;
- genoegsame ekonomiese groei om die partye te bevredig;
- die aanvaarding van 'n markeconomie; en
- 'n arbeids-vriendelike regering.

## 3. Werkgewers en Vakbonde

- Die verwerping van oordadige eise;
- die konsolidering van werkgewer belange;

- die verbintenis, buigsaamheid, verantwoordelikheid, dissipline en verteenwoordigendheid van die partye;
- die wedersydse erkenning van interafhanklikheid en onafhanklikheid van die partye;
- samewerkende verhoudinge tussen die partye;
- 'n hersiene fokus rakende kwessies soos bestuursprerogatiwe, deelnemende bestuur, vaardigheidsopleiding en vlakke van produksiebeheer;
- die aanvaarding van sterk en onafhanklike vakbonde;
- 'n balans tussen diegene wat werk en die werkloses;
- die ontwikkeling van werksvloer demokrasie;
- die deursigtigheid en openlikheid van die partye in gesprek met mekaar;
- die partye moet hulle eie sosiale voordele bepaal, en nie deur die Staat gereguleer word nie; en
- die koppelvlak van werkgewers met die gemeenskap moet fokus op die sosiale stabiliteit, verbeterde lewensstandaarde en verhoging van die kwaliteit van lewe.

### 8.2.3 Herstrukturering van kollektiewe bedinging in sosiale verband

Indien die voorvereistes soos hierbo vermeld word, in sosiale verband gegroepeer word, beteken die herstrukturering van kollektiewe bedinging die volgende: (Sien ook Rhodie 1988: 172 - 173)

- die akkommodering van werknemers in die hoofstroom van die bedryf se ekonomiese en sosiale orde wat kollektiewe interaksie tussen twee fundamentele kragte behels: regte en voordele vir werknemers en die beskerming van werkgewer belange;
- die eskaleerde protes deur werknemers teen bestuursprerogatiwe en 'n determineerde poging van werkgewers dat bedryfsdemokrasie nie sal plaasvind



ten koste van hulle belange nie. Die uitdaging is om aksies en inisiatiewe te loods wat gemik is op 'n sosiale orde waarbinne die belangegroep mekaar moet aanvaar binne 'n funksionele raamwerk van wedersydse aanvaarbare beginsels, beperkinge en riglyne;

- die werkgewergroep met posisionele mag blyk in staat te wees om die pas, inhoud en omvang van die herstrukturering van kollektiewe bedinging te bepaal, terwyl die werknemers met numeriese ondersteuning die nodige protesmag kan uitoefen;
- die herstrukturering van kollektiewe bedinging beteken die beweging na 'n demokratiese sosiale orde waarbinne magsdeling tussen die partye die hoeksteen vorm; en
- die herstruktuering aksie 'n formele inisiatief deur werkgewers moet wees om werknemers te betrek in die besluitnemingsproses deur middel van bedinging en aanpassing. Dit sluit nie die hele spektrum van sosiale gedrag in nie, maar fokus slegs op die verspreiding van welvaart in die breë gemeenskap.

#### 8.2.4 Die resultaat van die herstrukturering van arbeidsverhoudinge in Brittanje en Australië

Die herstrukturering van arbeidsverhoudinge in die twee lande kan as riglyn dien om te verstaan hoe 'n bepaalde struktuur en prosesse bydra tot sekere uitkomstes vir die partye en die gemeenskap in sy geheel.

##### 1. Brittanje

Dit is reeds bekend dat Brittanje die afgelope 14 jaar 'n gedesentraliseerde kollektiewe bedingingsbeleid volg. Die arbeidsverhoudingestruktuur en -prosesse het bygedra dat

die vakbondlidmaatskap gedaal het met drie miljoen lede wat die langste periode van afname ooit beteken. METCALF (1993) wat hierdie gevolge van gedesentraliseerde bedinging noukeurig bestudeer het, verklaar verder dat hierdie afname in vakbondlede bygedra het tot die afskaffing van geslotegeledere ooreenkomstes, minder nuwe erkenningsooreenkomstes gesluit is, en dat slegs twee uit vyf werknemers nog aan 'n vakbond behoort.

Die gedesentraliseerde benadering het bestuursprerogatiwe weer herbevestig en het aanleiding gegee tot die volgende praktyke:

- Bestuur het homself losgemaak van vorige pluralistiese bedingingreëlings wat gesamentlike regulering met vakbonde vereis het;
- Menslike hulpbronne bestuurspraktyke kom verspreid voor, hoofsaaklik in vakbond georganiseerde werksplekke, maar met 'n oppervlakkige inhoud; en
- kollektiewe ooreenkomstes is gewysig om groter buigsaamheid van werkorganisering te bewerkstellig.

Verder het die gedesentraliseerde bedingingsbenadering sekere ingrypende veranderinge in bedingingsooreenkomstes meegebring wat die volgende behels:

- minder werknemers word deur kollektiewe bedinging geraak as tien jaar gelede. Op daardie stadium was byna driekwart werknemers (71%) se lone deur middel van kollektiewe bedinging vasgestel. Dié syfer is nou minder as die helfte;
- waar kollektiewe bedinging nog bestaan, word vier-uit-vyf werknemers gedek deur enkel werkgewer-

ooreenkomstes, wat die ineenstorting van multi-werkgewerorganisering in nasionale ooreenkomste weerspieël. Dit dui op die fragmentering van gesentraliseerde bedinging na gedesentraliseerde bedinging;

- gedesentraliseerde bedinging na ondernemingsvlak vind ook plaas in die publieke sektor. Privatisering, uitkontraktering en siviele diensagentskappe het die belangrikheid van nasionale ooreenkomstes laat afwater na plaaslike ooreenkomstes;
- hierdie veranderinge het die skakel tussen lone en prestasie van die individu versterk, asook die voorspoed van ondernemings. Aansporingspakkette en winsdelingskemas het vinnig gegroei; en
- byna alle verwysings na loonvlakke vir vergelykbare poste en masjinerie vir die laer inkomstegroepe het verdwyn. Minimum loonwaarborg en standarde wat byna 'n eeu in gebruik was, het verdwyn sedert 1990. Vergelykbaarheid om lone te bepaal het 'n "vuil" woord geword en loonrade wat minimum loonkoerse vir ongeveer twee miljoen ongeskoolde werknemers voorsien, is besig om te verdwyn.

Hierdie veranderinge het ook 'n invloed uitgeoefen op die omgewing waarbinne die ondernemings hulleself bevind. 'n Hoë vlak van werkloosheid word ervaar. Met betrekking tot produkmark mededinging het die volgende veranderinge plaasgevind:

- valutabeheermaatreëls is afgeskaf;
- staat subsidies aan sukkelende en hoogs monopolistiese vakbond georganiseerde ondernemings het verval; en

- invloedryke kartelle (byvoorbeeld koerante, televisie, drukpers, ensovoorts) tussen bestuur en arbeid is opgebreek.

Selfs wetgewing is daarop gemik om kollektiwiteit te ondermyn, en word aangewend om die volgende te bevorder:

- individuele/onderneming verantwoordelikheid wat die erkenning van die vakbond 'n bestuursprerogatief maak; nywerheidsaksie slegs beperk word tot die werksplek; en sekondêre aksies en wagposstelling verbied word;
- 'n vereiste dat 'n stemming per stembus plaasvind alvorens enige nywerheidsaksie kan plaasvind; en
- die uittog van geslote-geledere ooreenkomstes.

#### 1.2 Die gevolge/uitkomstes van gedesentraliseerde bedinging

Op ondernemingsvlak het die doeltreffendheid van ondernemings verbeter. Die produktiwiteitsuitset per werknemer het gestyg van drie persent gedurende 1960 - 1970 tot vyf-en-'n-kwart persent gedurende 1980 - 1988. Die persentasie arbeidsaanwending (gemeet volgens spier en intellek as 'n eenheid van werknemerinset) het gestyg van 96 persent in 1971 tot 104 persent in 1987. (Bron: Smith-Gavinne and Bennett). Doeltreffendheid op ondernemingsvlak het verder 'n direkte korrelasie tussen vakbonddensiteit en die winsgewendheid van die onderneming getoon (Sien volgende tabel). Hoe laer die vakbonddensiteit, hoe hoër die winsgewendheid.

TABEL 8.3

KORRELASIE TUSSEN VAKBONDDENSITET EN WINSGEWENDHEID  
(aangehaal deur Metcalf 1993)

FINANSIËLE PRESTASIE	GEMIDDELDE VAKBONDDENSITEIT	
	1964 - %	1990 - %
Baie beter	29	33
Bietjie beter	44	37
Gemiddeld	45	35
Onder gemiddeld	52	40
Baie ondergemiddeld	74	63

Gedesentraliseerde bedinging het ook sekere kompromieë tussen die aantal werksgeleenthede en loonvlakke ten gevolg gehad. METCALF (1993) is egter van mening dat dit waarskynlik die hoër werkloosheid is wat looninflasie verminder het as net die buigsaamheid in die arbeidsmark. Nogtans het die gevolge van drie miljoen werkloos in die private sektor die volgende teweeg gebring:

- loonskikkings tussen die partye het tot sy laagste vlak sedert 1967 gedaal;
- 'n duidelike afname in arbeidseenheidskostes; en
- 'n vermindering in loonkoerse. ("pay cuts")

Veral die skoolverlaters en ongeskoolde werknemers is hierdeur geraak, aangesien gedesentraliseerde bedinging nie werksgeleenthede vir hulle geskep het nie. Daar bestaan egter steeds groot loonverhogings indien dit gepaard gaan met 'n verandering in werkspraktyke.

Die les vir die Tekstielbedryf is dat 'n verandering in die arbeidsverhoudingstelsel na gedesentraliseerde bedinging wel mikro-doeltreffendheid (ekonomiese oorweging) bevorder,

maar nie bydra tot indiensnemingsgroei en beskerming van die ongeletterde en lae inkomstegroep werknemers nie. (sosiale billikheid)

## 2. Australië

Dit is reeds bekend dat Australië met sy AKKOORD (NOTA 15) tussen die Staat, ACTU (Vakbondkonfederasie) en Werkgewers deur middel van die Arbeidsverhoudinge-kommissie nasionale loonkoerse vasstel. Die vakbonde is sterk en speel 'n prominente rol in sosiale beleidsake waarbinne daar 'n eksplisiete skakel aanwesig is tussen loonkoerse en ander makro doelwitte, soos byvoorbeeld werkskepping en die beskerming van werk. Gesentraliseerde bedinging in hierdie verband lewer dus makro sosiale voordele vir die gemeenskap in sy geheel. Volgens METCALF (1993), het daar egter 'n desentralisasie van die AKKOORD gedurende 1990 - 1993 plaasgevind met klem op ondernemingsvlakbedinging om die swak produktiwiteitsprestasie van ondernemings aan te spreek. Hierdie skuif weg van gesentraliseerde bedinging het egter gelei tot spanninge tussen die Arbeidsverhoudinge-kommissie en die partye. Die volgende tabel dui die produktiwiteit van ondernemings aan gedurende gesentraliseerde bedinging op nasionale vlak.

Die les vir die Tekstielbedryf is dat gesentraliseerde bedinging wel makro sosiale voordele lewer, inkomstes verhoog, werksgeleenthede skep en sosiale billikheid bevorder. Dit is egter gebrekkig om produktiwiteit of mikro-doeltreffendheid te verbeter.

Die markkragtebenadering met gepaardgaande gedesentraliseerde meganismes bevorder ekonomiese doeltreffendheid (produktiwiteit en winsgewendheid) maar skeep makro sosiale voordele af (sosiale billikheid), terwyl die "social engineering" benadering met gepaardgaande gesentraliseerde meganismes die omgekeerde situasie bewys.

TABEL 8.4

## PRODUKTIWITEIT GEDURENDE NASIONALE BEDINGING

(aangehaal uit OECD, Economic Outlook (1991: 49))

Arbeidsproduktiwiteit	Australië - %	% per jaar
1960 - 73	2,7	4,1
1973 - 79	2,2	1,4
1979 - 90	1,1	1,6
Totale Faktorproduktiwiteit		
1960 - 73	1,7	2,8
1973 - 79	0,9	0,5
1979 - 90	0,6	0,9

#### 8.2.5 Evaluering van die partye se bedingingsvoorstelle met betrekking tot die ekonomiese-sosiale dimensie

Keys, Metcalf, Klare en Lamprecht (1993) is almal van mening dat daar 'n balans tussen bestuursoutonomie en 'n minimum sosiale beleid gehandhaaf moet word in enige arbeidsverhoudingestruktuur. Dit stem ooreen met die voorvereistes wat reeds bespreek is, maar waarsku dat kollektiewe bedinging die oplossing moet bied om die belange van die partye te verseker, en dat die proses verskeie bedingingsvlakke moet genereer vir ooreengekome kwessies waarbinne demokrasie seëvier. Die proses wat geskep word deur watter forums ookal, moet 'n raamwerk skep vir ekonomiese herstrukturering enersyds en 'n minimum sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf andersyds, en die begin wees in die wegbeweeg van die "etiek van oortuiging" na die "etiek van verantwoordelikheid" deur die partye. Die finale herstruktureerde bedingingsraamwerk moet verhoed dat in 'n nuwe regeringsbestel daar nie pogings sal wees

deur iemand vir vergelding en weerwraak nie, of selfs stagnasie nie, maar eerder moet bydra tot 'n verbintenis van wedersydse verantwoordelikheid deur die partye wat wisselwerking- en herstellingsprosesse van die ou orde insluit. Gesentraliseerde bedinging moet nie aanlegbedinging vervang nie, of andersom, maar strek vanaf aanlegvlak tot nasionale vlak en in staat sal wees om bedryfsinvloed uit te oefen.

Volgens hierdie maatstaf, blyk SACTWU se bedingingsvoorstel om te veel klem op gesentraliseerde bedinging te plaas en aanlegbedinging afskeep. Verder blyk die samevoeging van beide makro-ekonomiese kwessies en lone en diensvoordele in een enkele forum onprakties te wees om samewerkende verhoudinge en verdelende bedinging tussen die partye te integreer. Die fokus is te streng op 'n sosiale beleidsraamwerk wat ekonomiese doeltreffendheid op ondernemingsvlak sal strem.

Die werkgewervoorstel skep wel 'n balans met sy drie vlakke van bedinging waar spesifieke kwessies op spesifieke vlakke beding kan word, met 'n streng fokus op sektorale bedingseenhede vir basiese diensvoorwaardes vir die betrokke bedryfssektor. Die voorstel fokus egter nie streng op 'n minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak nie. Dit kan egter 'n kommerarea veroorsaak, aangesien die vrywillige deelname aard van werkgewers in die sektorale bedingseenhede nie noodwendig 'n bedryfsektor tot stand sal bring nie en dus 'n minimum sosiale raamwerk (lone en diensvoorwaardes) vir daardie bedryfsektor onmoontlik sal maak. Hierdie spesifieke probleemarea sal tussen die partye uitgeklaar moet word om 'n kompromie daarvoor te vind.

### 8.3 Struktuurlike dimensie

Dit is reeds aanvaar dat kollektiewe bedinging die mees



belangrike uitset is van die kollektiewe bedryfsverhouding waarin loononderhandelinge die mees belangrike komponent uitmaak. Die basis van kollektiewe bedinging is verder die gemeenskaplike belang wat beide die werkgewers en werknemers het in die toekoms van die individuele onderneming en van die ekonomie as 'n geheel. Die manier waarop die kollektiewe bedingingsverhouding gestruktureerd is in die bedryf, is afhanklik van twee konsepte, naamlik bedingingseenheid en bedingingsvlakke. Die huidige kollektiewe bedingingsbestel in die bedryf is primêr gestruktureerd rondom 'n spesifieke komponent van die arbeidsmag, naamlik die weekliks-betaalde werknemers in die verskeie ondernemings, aanlegte en die bedryf as 'n geheel. Hierdie bedingingseenheid vind op vier bedingingsvlakke plaas, naamlik nasionaal- streek-, plaaslike- en ondernemingsvlak. (Sien hoofstuk ses) Hierdie verskillende vlakke van bedinging dui verder op die diversiteit van die belange wat verteenwoordig word, met 'n meerderheidsfokus op gedesentraliseerde bedinging op ondernemingsvlak. SACTWU is die oorheersende verteenwoordigende vakbond en domineer die bedryf in die verskillende bedingingsvlakke en -instellings.

Die bedingingvoorstelle van die partye toon verskeie ooreenkomstes en verskille, wat nou bespreek sal word:

#### 8.3.1 Ooreenkomstes

- Beide voorstelle poog om 'n gesentraliseerde bedingingsforum op bedryfsvlak daar te stel;
- Beide voorstelle poog om te onderskei tussen makro ekonomiese kwessies en loononderhandelinge;
- Beide voorstelle poog om alle produksoorte in te sluit in die bedingingsraamwerk;
- Beide voorstelle poog om bedryfwye sosiale voordele te beding; en

- Beide voorstelle plaas 'n hoë premie op ekonomiese vooruitgang.

### 8.3.2 Verskille

- Die vakbond plaas 'n hoë prioriteit op 'n statutêre nywerheidsraad op nasionale vlak (NICTEX);
- die vakbond kombineer makro-ekonomiese kwessies en loononderhandelinge in een nasionale nywerheidsraad;
- die vakbond voeg alle produksoorte saam in een nasionale nywerheidsraad; en
- die vakbond maak onderskeiding tussen gesentraliseerde en gedesentraliseerde gebiede en stel twee afsonderlike strukture voor op nasionale vlak vir hierdie doeleindes.

Die vakbond stel dus een vlak (nasionaal) en een forum (nywerheidsraad) voor waar alle interaksie ten opsigte van makro ekonomiese, sosiale, diensvoorwaardes en produkafbakening plaasvind.

- Die werkgewers stel 'n Nasionale Forum voor wat hoofsaaklik makro kwessies, beide ekonomies en bedryfwye sosiale voordele insluit, en loononderhandelinge uitsluit;
- die Nasionale Forum is 'n ad-hoc liggaam en ontmoet wanneer 'n behoefte bestaan en slegs wanneer 'n mandaat ontvang is van die sektorale werkgewers; en
- 'n Afsonderlike bedingingstruktuur op bedryfsektorvlak word voorgestel vir verskeie afsonderlike en onafhanklike werkgewergroeperinge om basiese diensvoorwaardes en lone vir die spesifieke sektor te beding.

Die werkgewers stel dus twee vlakke voor (nasionaal en sektor) waar gesentraliseerde bedinging plaasvind, maar die interaksie vind plaas in verskeie forums (nasionale forum en tien onafhanklike sektorforums). 'n Duidelike onderskeiding in die bedingingsvlak word gemaak tussen makro ekonomiese en sosiale kwessies, en lone en diensvoorwaardes. Dit dui op die aard van bedinging binne hierdie twee bedingingsvlakke: op nasionaal is dit meer samewerkend van aard, terwyl op sektorvlak die bedinging steeds verdelend plaasvind.

Die werkgewervoorstel met sy sektorstruktuur-bedingings-eenhede word verder afgebaken volgens die logiese ekonomiese mark waar ondernemings met soortgelyke belange saam gegroepeer word. Die voorstel is egter tentatief van aard en kan aangepas word in gesprek met SACTWU.

Alhoewel al die kwessies voorkom in die eenvlak-/tweevlakstruktuur van die partye, word die ooreenkomstes en verskille in TABEL 8.5 aangedui.

### 8.3.3 Probleemareas

Die vergelyking van die partye se bedingingvoorstelle toon wel verskille ten opsigte van die vlak waarop sekere kwessies beding behoort te word, maar daar bestaan sekere probleemareas ten opsigte van beginsel, klem en prosedure en sal gemeenskaplike grond gevind moet word tussen die partye om die probleemareas te oorbrug. In wese word die volgende probleemareas identifiseer:

- Die meganisme van die nasionale instelling:  
Die vakbond verkies 'n statutêre meganisme in die vorm van 'n nasionale nywerheidsraad, terwyl die werkgewers se struktuur gebaseer is op 'n konstitueerde Nasionale Forum.

TABEL 8.5

## BEDINGINGSSTRUKTUUR : VERSKILLE EN OOREENKOMSTES IN PARTYE SE VOORSTELLE - GESENTRALISEERDE BEDINDING

		SACTWU		WERKGEWERS	
		GESENTRALISEERD	GEDESENTRALISEERD	NASIONAAL	SEKTOR
S	Nywerheidsraad		Nasionale Forum	Nasionale Forum	Verskillende regsvoorw
T	Statutêre instelling		Nie-statutêre liggaam	Nie-statutêre liggaam	Statutêr/nie-statutêre liggaam
R	Konstitusie		Ad-hoc liggaam	Ad-hoc liggaam	Konstitusie
U	NICTEX/SACTWU		Tuisland werkgewers/SACTWU	Sektor werkgewers/SACTWU	Werkgewerorganisasie/SACTWU
K	Verpligte inwilliging		Vrywillige deelname	Vrywillige deelname	Verpligte inwilliging/Vrywilliglik
T	Registrasiedekking: RSA		Dekking : Tuislande/State	Dekking: RSA/Tuislande/State	Dekking: RSA/Tuislande/State
U	Omvang: Alle produksoorte		Omvang: Alle produksoorte	Omvang : Alle produksoorte	Omvang : Spesifieke produksoorte
U	Bedryfsvlak: Tweede vlak		Bedryfsvlak: Tweede vlak	Bedryfsvlak: Derde vlak	Bedryfsvlak: Tweede vlak
R	Meerderheidsverteenvoordiging		Meerderheidsverteenvoordiging	Proporsionele verteenvoordiging	Proporsionele verteenvoordiging
K	Makro Ekonomies		Gedesenraliseerde voordele	Makro ekonomies	-
W	Bedryfsherstruktureringsstrategie		Gebiedstabilisering	Bedryfstrategie	-
E	Primêre ooreenkomstes		Primêre ooreenkomstes	-	Primêre ooreenkomstes
S	Sekondêre ooreenkomstes-produksoort		Sekondêre ooreenkomstes - gebied	-	Sekondêre ooreenkomstes - produk
S			- produk	-	- mark
I	Sektorafbakening		Gebiedsafbakening	Sektorafbakening	-
E	Posgradering		-	-	Posgradering
S	Opleiding oorhoofs		Opleiding	Opleiding oorhoofs	Opleiding spesifiek
	Werksekkings/Indiensnemingvlakke		Werksekkings	Werksekkings/Indiensnemingvlakke	Werksekkings/Indiensnemingvlakke
	Interbedryfskakeling		NICTEX skakeling	Interbedryfskakeling	Inter-sektor skakeling
	Geskilbeslegting		-	-	Geskilbeslegting/wigte en teenwigte
	Nasionale verteenvoordiging		-	Nasionale verteenvoordiging	Bedryfsverteenvoordiging
	Bedryfsvrede		-	Bedryfsvrede	Bedryfsektorvrede

- Die deelname aard in die nasionale instelling:  
Die vakbond verkies dat die deelname van die partye verpligtend moet wees en funksioneer op 'n eis/konsessie basis, terwyl die werkgewers se voorstel daarop dui dat die Nasionale Forum sal funksioneer op 'n ooreengekome agenda, waarvan die deelname deur sektorale werkgewers op 'n vrywillige basis moet geskied.
- Die inskakeling van enkel aanlegte met vertikaal geïntegreerde besighede, of aanlegte wat diverse vervaardigingsbedrywigheide dek in sektorale inter-aksiebedingingseenhede.
- Die daarstelling van 'n enkele sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf: Die vakbond verkies 'n oorkoepelende ooreenkoms op nasionale vlak wat fokus op 'n primêre ooreenkoms wat eenvormige diensvoordele vir alle werkers bied, ongegag die sektor (byvoorbeeld 'n voorsorgfonds, werksure, vakansiedae, verlofdae, oortydbetaling, ensovoorts) en 'n sekondêre ooreenkoms wat loonkoerse vir die spesifieke bedryfsektore reguleer. Die werkgewervoorstel fragmenteer die enkele sosiale beleidsraamwerk na sektorale vlak volgens mark, proses en in sekere gevalle geografiese gemeenskaplikheid om basiese diensvoordele en loonkoerse te reguleer vir alle werknemers in die spesifieke bedryfsektor.
- Die situasie waar 'n onafhanklike bedryfsektor nie materialiseer nie, en sodoende geen basiese lone en voorwaardes voorskryf nie, is reeds bespreek. Die kritieke vraag is op watter vlak hierdie bedinging gaan plaasvind: volgens die bestaande bedingingreëlings, of op nasionale vlak soos deur SACTWU voorgestel word?

#### 8.3.4 Tentatiewe aanbevelings

Alhoewel moeilik om te voorspel wat die eindresultaat gaan wees, indien enige, met die kontak tussen die partye, kan tentatiewe aanbevelings gemaak word binne die omvang van die mandaat wat deur individuele werkgewers aan die onderhandelingspan gegee is:

- Daar bestaan goeie rede dat die nywerheidsraad as meganisme vir die nasionale instelling nie 'n "alles of niks" beginsel by SACTWU sal wees nie. 'n Bedryf waarin ongeveer 86 persent lede buite die statutêre instelling met SACTWU kollektief beding, kan nie ignoreer word nie. Die kompromie kan wees dat die bestaande nywerheidsrade wat bestaan nie aangeval sal word nie en as sektornywerheidsrade voortbestaan, in teenstelling met die huidige nasionale-, streeks-, plaaslike- en ondernemingsvlakrade. In die geval sal die praktyk in die bestaande nywerheidsrade om ooreenkomstes na nie-partye te verleng voortgaan, ten spyte van die vrywillige deelname aard van werkgewers in sektorvlakbedinging.
- Die probleemarea rondom die eise/konsessie-raadplegende deelname aard op nasionale vlak kan opgelos word deur 'n geskikte geskilbeslegtingsmeganisme ooreen te kom wat verhoed dat enige bedryfswye nywerheidsaksie plaasvind indien 'n dooie punt bereik word, welke die eise/konsessie of raadplegende benadering van toepassing is.
- Die inskakeling van vertikaal geïntegreerde aanlegte en/of aanlegte met diverse vervaardigingsbedrywighede bly 'n probleem. Die aanbevelings is dat indien hulle afsonderlik beding, behoort die basiese diensvoorwaardes op sektorvlak nie die werklike diensvoorwaardes op aanleg/ondernemingsvlak beperk nie.

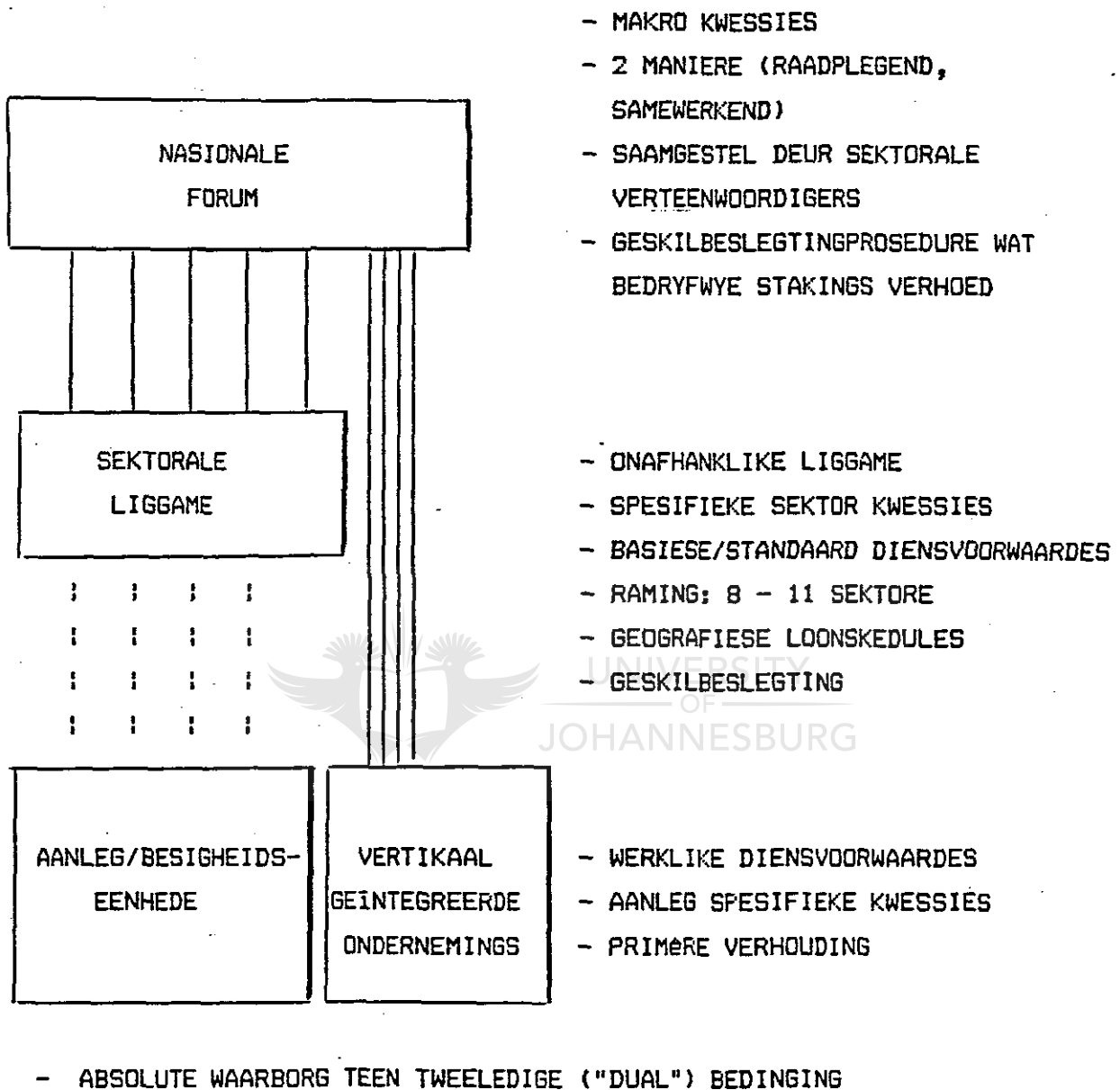
- Die probleem met betrekking tot 'n enkele sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak in teenstelling met afsonderlike raamwerke op sektorvlak, kan moontlik soos volg opgelos word. 'n Ooreenkoms behoort bereik te word watter sosiale voordele (wat reeds in die werkgewervoorstel vervat word) op nasionale vlak beding mag word en daardie sosiale voordele op sektorvlak.
- In die situasie waar 'n onafhanklike sektor beding-  
ingseenheid nie tot stand kom nie, kan die voorstel vir vertikaal geïntegreerde aanlegte ook hier aanbeveel word.

Bogenoemde is slegs tentatiewe aanbevelings, maar meer belangrik is dat die beginsels soos in die nagevorste werkgewersvoorstel vervat is, ten alle koste beskerm moet word. Die voorstelling daarvan word voorsien in FIGUUR 8.1.

#### 8.4 Die afbakening van die bedryf in sektorale bedingingseenhede

##### 8.4.1 Inleiding

Beide SACTWU en die Werkgewer-Studiegroep gee erkenning in hulle onderskeie bedingingvoorstelle dat groot verskille bestaan in die bedryf ten opsigte van produksieprosesse, aktiwiteite en markte. Die aantal sektore wat voorgestel word per logiese ekonomiese mark verskil egter, aangesien SACTWU sewe gedefinieërde sektore identifiseer (insluitend NICTEX), in teenstelling met die tien sektore van die Studiegroep. Daarteenoor, bestaan die huidige kollektiewe bedingingstruktuur uit sewe nywerheidsrade op vier verskillende bedingingsvlakke wat slegs 14 persent van alle werknemers verteenwoordig. Die ander nie-statutêre



FIGUUR 8.1 BEGINSELS VERVAT IN DIE BEDINGINGSTRUKTUUR  
(Bron: Tekstielwerkgewerstudiegroep (1993))



bedingingseenhede wat 86 persent van alle werknemers verteenwoordig, kom voor op ondernemingsvlak. In die geval van groot maatskappye, soos byvoorbeeld Frame Corporation, word bedinging op sentrale vlak gereguleer vir al die aanlegte binne die Groep en verteenwoordig op sy beurt ongeveer 12 persent van alle werknemers. Die diversiteit en vertikaal-geïntegreerdheid van die bedryf word verder bevestig deur die feit dat Frame se aktiwiteite in sewe van die tien sektore voorkom soos deur die Werkgewers tentatief afgebaken is.

Die afbakening van die bedryf in die verskillende bedingingseenhede is dus nie so eenvoudig en meganisties nie, en wat deeglike ontleding van die bedryf vereis volgens spesifieke afbakeningbeginsels wat die partye kan lei tot die finale ooreengekome bedingingseenhede. Hierdie sektorale bedingingstruktuur vorm juis die kern van die werkgewervoorstel, maar kan ook nie te voorskriftelik wees nie, aangesien dit ook buigsaam moet wees om organies te groei.

In die ontwikkeling van 'n aanbevole afbakeningstruktuur, moet die invloed van die bedryfstruktuur op die bestaande bedinginginstellings ontleed word, die partye se voorstelle met mekaar vergelyk word, 'n standaard afbakeningsraamwerk gebruik word om die afbakeningsvoorstelle te integreer, en daarvolgens 'n finale afbakeningstruktuur te ontwerp vir goedkeuring deur die partye.

#### 8.4.2 Die invloed van die bedryfstruktuur op die bestaande tipes bedinginginstellings

Gemeet aan die vier hoofvervaardigingsaktiwiteite van die bedryf, naamlik veselvoorsiening, gareproduksie, weefproduksie en breiproduksie, blyk dit dat die bestaande gesentraliseerde bedingingsinstellings nie ontwikkel het

volgens die hoofvervaardigingsaktiwiteite nie, maar volgens 'n kombinasie faktore soos produkmark, vervaardigingsproses, geografiese gemeenskaplikheid, produksoort, die oorsprong van die vesels (byvoorbeeld katoen), grootte van die werkgewers, strategiese kwessies en die bedingingsproses self. Op die verskillende vlakke het die faktore homself soos volg laat geld:

#### 1. Nasionale bedingingsvlak

- die fokus is op een eindproduk ongeag die vervaardigingsproses, byvoorbeeld komberse;
- die fokus is op een vervaardigingsaktiwiteit byvoorbeeld vulselwerk vir spesifieke stofferingwerk;
- die fokus is op primêre tekstiele wat uiteenlopende kleinware en smal tekstielstowwe insluit;
- die maatskappye is geografies versprei regdeur die land en die vakbond het kontak met die ware besluitnemers in bestuursgeledere;
- die maatskappye verteenwoordig spesifieke belange in die bedryf met 'n gevolglike meerderheidsbesetting van die spesialis produkmark en markaandeel; en
- die bedingingseenheid word gekarakteriseer as smal gesentraliseerd, en slegs een bedingingseenheid kom voor (NICTEX).

#### 2. Streekbedingingsvlak

- die fokus is op spesialis produkte soos gebreide materiale;
- die fokus is op een spesifieke produksieproses, naamlik breiproses;
- die fokus is op spesifieke streke, byvoorbeeld Transvaal en Kaapland;

- die fokus is op 'n spesifieke mark gerig, naamlik klerasie;
- dit sluit in 'n beduidende aantal werkgewers wat die meerderheid van die spesifieke mark beset; en
- die bedingingseenheid word gekarakteriseer as smal gesentraliseerd, en slegs twee bedingingseenhede kom voor.

### 3. Plaaslike bedingingsvlak

- die fokus is op spesifieke produkte, byvoorbeeld kamstofmateriaal en seilgoedere;
- dit sluit in meer as een vervaardigingsproses van weef, vleg en pol, asook die fokus op spesifieke vesels soos plantaardige vesels;
- die maatskappye kom voor in gekonsentreerde gebiede soos Pretoria, die Witwatersrand en die Kaapse Skiereiland; en
- slegs drie bedingingseenhede kom voor.

### 4. Aanleg/Ondernemingsvlak

- die fokus is op verskeie produkte en markte en word vervaardig deur verskeie vesels en produksieprosesse;
- die maatskappye is enkel perseel vertikaal geïntegreerde ondernemings en aanlegte met diverse vervaardigingsbedrywe;
- die meeste aanlegte behoort aan groot konglomeraat ondernemings en domineer die bedryf;
- die meerderheid produkte bestaan uit katoenvervaardiging wat ongeveer 60 persent van die totale mark beset; en die bedingingseenhede kom voor buite die statutêre bedingingsinstellings;
- Slegs twee nywerheidsrade word op aanlegvlak aangetref en blyk onreëlmatig te wees, aangesien die rade slegs fokus op twee individuele maatskappye.

## 5. Gedesentraliseerde gebiede

'n Beduidende aantal klein aanlegte word aangetref in die tuislande en onafhanklike state van Suid-Afrika wat meestal vertakkinge is van moedermaatskappye in stedelike gebiede. Geen statutêre instellings bestaan in hierdie gebiede om kollektiewe bedinging te koördineer nie. Waar vakbond-verteenwoordiging teenwoordig is, word bedinging op aanlegvlak deur erkenningsooreenkomstes gereguleer.

Da Gama Textiles het al sy bedrywighede in die Oos-London en Ciskei gebiede en beding sentraal vir al sy aanlegte met SACTWU, wat ook hoofsaaklik in die katoensektor voorkom. Dit beteken dat die Groep 'n mededingende voordeel het ten opsigte van ander ondernemings in stedelike gebiede en die goeie finansiële resultate soos weerspieël in die maatskappyprofiele in hoofstuk drie, bevestig. Die werkgewer-voorstel sluit nie 'n afsonderlike voorstel in vir gedesentraliseerde gebiede nie, aangesien dit van mening is dat maatskappye in hierdie gebiede deel moet vorm van die sektorale bedingingstrukture. Dit behoort nie 'n probleem op te lewer nie, aangesien die praktyk om loondifferensiale volgens geografiese ligging te erken reeds binne die NICTEX-bedingingstruktuur plaasvind en lone volgens stedelike en plattelandse gebiede beding word. 'n Kompromie is egter nodig om SACTWU se eis vir die afbakening van gedesentraliseerde gebiede te erken in soverre dit buitestedelike en plattelandse gebiede behels. Waar daar dus goeie rede bestaan, behoort geografiese verskille geklassifiseer te word volgens stedelike, buitestedelike en plattelandse gebiede wat in die betrokke bedryfssektor beding moet word.

## 6. Tentatiewe aanbevelings

- die bestaande nywerheidsrade moet behou word en

- herrangskik word om almal sektorstatus te verkry;
- die kombinasie faktore wat die vrywillige groepering van werkgewers in 'n betrokke bedingingseenheid bepaal, sal altyd teenwoordig wees, waarvan die gemeenskaplike belange per logiese ekonomiese mark die oorheersende beginsel uitmaak;
  - maksimum buigsaamheid om geografiese verskille ten opsigte van stedelike, buite-stedelike en plattelandse gebiede te aanvaar; en
  - spesiale reëlins ten opsigte van vertikaal geïntegreerde en diverse vervaardigingsbedrywighede wat reeds bespreek is.

#### 8.4.3 Die vergelyking van die sektorafbakeningvoorstelle van die partye

##### 1. Vergelyking tussen SACTWU en werkgewer voorstel

Die belangrikste vergelyking hier is of te bepaal om al die produksoorte deur die partye in hul onderskeie afbakeningvoorstelle ingesluit is, en nie soseer die aantal sektore wat afgebaken word nie. SACTWU het byvoorbeeld nie die bestaande NICTEX ingesluit in hulle voorstel nie, aangesien die meganisme as forum moet dien om die ander ses voorgestelde sektore te huisves. Die vergelyking tussen die voorstelle, insluitende NICTEX, toon dat die meeste produksoorte ingesluit word. Die groepering van die produksoorte blyk die grootste probleem te wees. SACTWU groepeer die produksoorte volgens vervaardigingsproses en produk, terwyl die werkgewers dieselfde groepering het maar die produkmark insluit. Volgens hierdie groepering-prosedure word die volgende verskille geïdentifiseer:

- SACTWU kombineer alle spin-, weef- en breistowwe en nie-weefstowwe in een enkele sektor wat die kleur en afwerk daarvan insluit;

- SACTWU voeg verder die vervaardiging van touwerk, tou en seilgare by die bogenoemde sektor, wat reeds deur 'n nywerheidsraad gedek word, en waarvan SACTWU nie 'n vakbondparty is nie;
- SACTWU fragmenteer die bestaande NICTEX om 'n afsonderlike sektor vir smal weefstowwe te skep;
- SACTWU sluit die "sny/vervaardiging/optooring" van klaar tekstielgoedere uit van die huishoudelike tekstielsektor vir insluiting in die Klerasiebedryf;
- SACTWU voeg die kousware/kledingstuksektor by as 'n afsonderlike sektor, maar wat reeds ingesluit is in die klerasienywerheidsraad; en
- SACTWU maak geen vermelding van die volgende spesifieke produksoorte nie, en die afleiding word gemaak dat hulle ingesluit is in die spin-, weef-, brei- en nie-weefstowwe sektor:  
Vloerbedekkings  
Tekstielsakke/sakkies
- Die Werkgewers skep afsonderlike sektore vir die spin-, weef-, brei- en nie-weefstowwe volgens produkmark, en verdeel SACTWU se enkele sektor in vier sektore:

Natuurlike gare/gebleikte gare

Geweefde, nie-geweefde materiale

Gebreide materiale

Gekamde weef/nie-geweefde materiale

- Die Werkgewers gebruik NICTEX om die ander produksoorte by te voeg as sub-sektore, te wete:  
Touwerk, tou, seilgare

Tente, seile, valskerms, bokseile

- Die Werkgewers skep 'n afsonderlike sektor vir vloerbedekkings as gevolg van die gespesialiseerde mark.

Die vergelyking in sy geheel dui daarop dat die oorgrote meerderheid van produksoorte deur beide partye ingesluit word, maar in die groepering daarvan, slegs drie sektore dieselfde gekombineer word:

Voorbereiding van natuurlike vesels

Sintetiese vesels/gare

Kousware/kledingstukke

TABEL 8.6 gee die vergelyking van die partye se produkafbakeningvoorstelle in die verskeie gedefinieerde sektore.

2. Die skepping van 'n verwysingsraamwerk vir produkafbakening

Dit moet aanvaar word dat die produkafbakeningvoorstelle van die partye gedoen is om die beste strategiese voordeel vir beide te bewerkstellig. Om te verhoed dat die kwessie nie in 'n belange geskil ("interest dispute") ontwikkel nie, is 'n standaard nodig as verwysingsraamwerk om die partye se onderskeie voorstelle daarmee te vergelyk. Dit sal bydra om die fokus van eie belang minder belangrik te maak. Die Standaardnywerheidsklassifikasie van Ekonomiese bedrywighede Verslag (SNK) van die Sentrale Statistiekdiens (1988), bied 'n ideale raamwerk waarbinne die beginsels van vervaardigingsaktiwiteit, proses en produk toegepas kan word. Hierdie raamwerk word in TABEL 8.7 gegee.

Hiervolgens word die Tekstielbedryf opgedeel in ses

TABEL 8.6

AFAKENING VAN DIE TEKSTIELBEDRYF VIR KOLLEKTIEWE BEDINGINGVOORSTELLING VAN DIE BEDINGINGSMODELLE

SEKTOR	SACTWU	SEKTOR	WERKGEWERS
1	Vorbereiding van natuurlike vesels	1	Vorbereiding van natuurlike vesels
2	Sintetiese vesels/gare	2	Sintetiese vesels/gare
3 (i)	Natuurlike gare/gebleikte gare	3	Natuurlike gare/gebleikte gare
(ii)	gebreide, geweefde, nie-geweefde materiale	4	geweefde, nie-geweefde materiale insluitend kleur en afwerk
(iii)	kleur en afwerk van materiale soos in (i) en (ii)	5	gebreide materiale insluitend kleur en afwerk
(iv)	Touwerk, tou, seilgare	6 (i)	Touwerk, tou, seilgare
4 (i)	Komberse, gare, growwe gordynstof	(ii)	Komberse, gare, growwe gordynstof
(ii)	Vlok, watte, ondervilt	(iii)	Vlok, watte, ondervilt
5	Smal weefstowwe, koorde, galonne, omboorsels, etikette	(iv)	Smal weefstowwe, koorde, galonne, omboorsels, etikette
6 (i)	Tente, seile, valskerms,	(v)	Tente, seile, valskerms, bokseile
(ii)	Huishoudelike tekstiele, sonder geïntegreerde OMT	7	Huishoudelike tekstiele, met OMT prosesse
7	Kousware/kledingstukke deur breiproses	8	Gekande weef/nie geweefde materiale met kleur en afwerk
		9	Kousware/kledingstukke deur breiproses
		10(i)	matte/tapyte
		(ii)	vloerteëls

1. SACTWU 4 (i), (ii): Uitgesluit van voorlegging - bestaande NICTEX  
SACTWU (7): Deel van klerasiebedryf
2. Die meeste produksorte word geïdentifiseer maar sektor ordening verskil om vergelyking te vergemaklik.
3. SACTWU voorstel volgens proses en produk, studiegroep voorstel volgens proses, produk, mark.



TABEL 8.7  
SNK RAAMWERK

(Standaardnywerheidsklassifikasie, Sentrale Statistiekdiens 1988)

VERVAARDIGING	PRODUK/PROSES
1. <u>Spin, weef, kleur, afwerk</u> Veselveorsiening Veselvervaardiging Gareproduksie Weefproduksie Kleur, afwerk: gare/weefstof	voorbereiding van vesels sintetiese vesels/gare natuurlik/gebleikte gare geweeftde materiale kleur, afwerk: gare/weefstof
2. <u>Touwerk-, tou- en seilgare nywerhede</u>	Tou, kabels, touwerk, twyn, net en verwante produkte
3. <u>Breistowwe</u>	Gebreide stowwe en kleding- stukke, kousware deur breiproses
4. <u>Klaar Tekstielgoedere</u> - Vervaardiging uit aangekoopte materiale  - Stukwerk, plooiing, opnaaisel  - Ander  - Motortekstielgoedere  - Seilgoedere  - Tekstielsakke van stukgoedere	<u>Woningtekstiele</u> : Lakens, kussingslope, draperieë, tafeldoeke, dekens, gordyne kussings ens. ----- Skuinsband, borduurwerk, servette, oortreksels, garneersels, ens. ----- Banier, vlae, wimpels ----- Sitplekoortreksels, stoffe- ring, veiligheids gordels ----- Tente, seile, bokseile, valskerms ----- Tekstielsakke en sakkies
5. <u>Ander Tekstielstowwe</u> - Linoleum bestrykte stowwe  - Vulsels vir stoffering  - Buitebandkoord en -stof	Vloerteëls  Vlok, watter, vilt, ondervilt, kapok  Buitebandkoord en -stof
6. <u>Tapyte en Vloermatte</u>	Vloerbedekkings deur weef, vleg polproses

hoofvervaardigingsaktiwiteite en die produksoorte word daarvolgens geïdentifiseer.

## 2.1 Vergelyking van SACTWU voorstel met die SNK raamwerk

Hiervolgens blyk die Spin, Weef, Kleur en Afwerk die grootste hoofvervaardigingsaktiwiteit te wees in die bedryf. Waar daar geen nywerheidsrade bestaan nie, verdeel SACTWU hierdie hoofaktiwiteit in drie sektore. Die bestaande nywerheidsraad (NICTEX) word gefragmenteer om twee sektore te skep.

Die Touwerk, Tou, Seilgare aktiwiteit blyk verkeerd geplaas te wees, aangesien 'n nywerheidsraad alreeds daarvoor bestaan. Die Klaar Tekstielgoedere is korrek geplaas.

Die nie-geweefde materiale blyk misplaas te wees in die Spin, Weef, Kleur, Afwerk hoofaktiwiteit, maar kan regverdig word, aangesien nie-geweefde materiale deel van die gareproduksie is maar nie gespin word nie. Die vesels word gekaard volgens dikte en sterkte in die vorm van vlesige materiaal soos weggooi waslappies, handdoeke en binnevoering. Die gebreide materiale is misplaas onder hierdie hoofaktiwiteit. Die gevolgtrekking is dat gebreide kledingstukke/kousware reeds by nywerheidsrade in die klerasiebedryf ingeskakel is en SACTWU nie begerig is om 'n afsonderlike sektor vir gebreide stowwe daarvoor te skep nie. Vir inligting word die vergelyking aangeheg in BYLAE G: Aanhangsel 1.

## 2.2 Vergelyking van die Werkgewers se voorstel met die SNK raamwerk

Die Spin, Weef, Kleur en Afwerk vervaardigingsaktiwiteit blyk ook die grootste te wees en word opgedeel in vyf sektore volgens produkmark. Die bestaande nywerheidsraad

(NICTEX) word behou, terwyl die ander "velerlei" produksoorte daarby aangeheg word.

Die ander hoofaktiwiteite wat Breifabriek, Klaar Tekstielgoedere en Vloerbedekkings behels, kom ooreen met die sektore soos afgebaken deur die werkgewers, behalwe dat die brei-aktiwiteit opgedeel word in twee sektore volgens spesifieke produkmark.

Sien BYLAE G: Aanhangsel 2 vir die voorstelling van dié vergelyking.

### 2.3 Integrasie van die SNK, SACTWU en Werkgewer voorstelle

'n Poging is aangewend om die partye se afbakening-voorstelle wat in Tabel 8.6 voorkom met die SNK raamwerk te integreer om 'n geheelbeeld van die aktiwiteite, prosesse, produkte en bedingingseenhede te kry. Sien BYLAE G: Aanhangsel 3. Die inligting is belangrik aangesien 'n ontleding daarvan die volgende opgelewer het:

- Alhoewel die meeste produksoorte voorkom in die partye se afbakeningsvoorstelle, toon die ontleding dat daar nie noukeurige aandag gegee is in die groepering van sekere produksoorte nie, en blyk heeltemal weggelaat te wees: byvoorbeeld -  
Tekstielsakke van stukgoedere (sakke en sakkies)  
Ander klaargemaakte tekstielgoedere (baniere, vlase)  
Motortekstielgoedere
- SACTWU se voorstel volgens die integreerde raamwerk blyk die onduidelikste te wees. Daar bestaan 'n nywerheidsraad vir die kamstofmateriaal, maar die vakbond groepeer dit onder een groot sektor. So blyk

dit dat gebreide stowwe en vloermatte ook onder die een groot sektor gegroepeer is.

- Die Werkgewervoorstel toon duidelik dat hulle nie geweet het wat om met die sogenaamde "velerlei" produksorte te maak nie, en dit onder die bestaande NICTEX gegroepeer het.

Die belangrikste uitkoms van die ontleding het egter die geleentheid geskep om 'n integreerde sektorale bedingingstruktuur volgens die SNK raamwerk voor te stel vir oorweging wat meer aanvaarbaar behoort te wees. Volgens TABEL 8.8 word die volgende aanbevelings gedoen:

1. Die hoofvervaardigingsaktiwiteit van spin, weef, kleur en afwerk word opgedeel in SES onafhanklike sektore volgens die produkmark, waarvan die bestaande nywerheidsraad (NICTEX) die laaste sektor is, en onveranderd bly voortbestaan.
2. Die breifabriek word onderverdeel in twee sektore. Die gebreide stowwe as een sektor en die gebreide klere en kousware as die volgende sektor. Daar bestaan 'n nywerheidsraad vir kousware en 'n nywerheidsraad vir gebreide klere, maar laasgenoemde vorm reeds deel van die klerasiebedryf. Die voorstel is dat slegs een nywerheidsraad in die Tekstielbedryf ooreengekom word (die huidige kousware nywerheidsraad) wat as meganisme vir beide kousware en gebreide kledingstukke dien, of die kousware komponent moet aansluit by die huidige nywerheidsraad in die klerasiebedryf, waarvan gebreide kledingstukke reeds lid is.
3. Die Klaar Tekstielgoedere- aktiwiteit word opgedeel in vier sektore om die "oorgeslane" produksorte te huisves, te wete Tekstielsakke van stukgoedere,

Motortekstielgoedere en Buitebandkoord en -stof. Ook die Seilgoedere kry sy regmatige plek onder hierdie hoofaktiwiteit.

4. 'n Aparte sektor word vir die Touwerk-, tou- en seilgaring- nywerheid geskep volgens die SNK raamwerk. Dit kan egter gebeur dat hierdie sektor wel 'n sub-sektor van die Seilgoedere sektor word, waar daar alreeds twee plaaslike nywerheidsrade bestaan, en sekere ondernemings wat tou vervaardig aan hulle behoort.
5. Die Vloerbedekkings bly 'n afsonderlike sektor as gevolg van sy spesialis mark.
6. Die integreerde sektorale bedingingstruktuur behou dus al die bestaande nywerheidsrade met sekere aanpassings :

#### NICTEX (6).

Sal onveranderd voortbestaan met sy drie sub-sektore - komberse, Vlok/Vilt en smal weefstowwe.

#### Kamstof (5).

Sal onveranderd voortbestaan vir kamstof materiale.

#### Gebreide stowwe (7)

Daar bestaan reeds 'n streeksnywerheidsraad in die Klerasiebedryf wat deel gaan word van 'n nasionale nywerheidsraad vir daardie bedryf. Dit kan dus deel bly van die Klerasiebedryf, of onttrek en 'n sektor op sy eie in die Tekstielbedryf word.

#### Gebreide Kledingstukke en kousware (8).

Twee nywerheidsrade bestaan reeds. 'n Streeksnywerheidsraad vir gebreide kledingstukke in

die Klerasiebedryf en 'n ondernemingsvlak nywerheidsraad vir kousware in die Tekstielbedryf. Twee keuses kan uitgeoefen word : Kousware kan deel vorm van die Klerasiebedryf, of die bestaande nywerheidsraad kan uitgebrei word om gebreide kledingstukke in te sluit, en as sulks deel van die Tekstielbedryf bly.

#### Seilgoedere (11).

Twee plaaslike nywerheidsrade bestaan, en kan saamsmelt as een sektornywerheidsraad.

#### Tekstielsakke van stukgoedere (10).

Daar bestaan 'n nywerheidsraad op ondernemingsvlak. Die sektor is so klein dat dit maklik as 'n sub-sektor van die huishoudelike tekstiele kan word, om sodoende die aantal sektore te rasionaliseer.

7. Die integreerde sektorale bedingingstruktuur met die SNK raamwerk toon wel meer afsonderlike sektore, naamlik 14 sektore, maar dien nou as 'n beter gekoördineerde verwysingsraamwerk vir verdere rasionalisering.

#### 8.4.4 Groepering van die maatskappye volgens sektorafbakeningseenhede

Die voorlopige lysing van die maatskappye volgens die Werkgewers se sektorafbakening is reeds gedoen in BYLAE E: Aanhangsel 3. Volgens hierdie lysing word 'n totaal van 468 maatskappye geïdentifiseer wat voorkom in die tien afgebakende sektore.

Die verspreiding van die maatskappye volgens die tien sektore lewer interessante statistieke wat deur die

partye gebruik kan word addisioneel tot die SNK raamwerk om 'n finale sektorafbakeningstruktuur ooreen te kom :

1. 38 Groot maatskappye domineer die Tekstielbedryf (agt persent) wat produksoorte in meer as een bedryfsektor vervaardig.
2. Die 38 maatskappye verteenwoordig saam 132 aanlegte in tien bedryfsektore.
3. Hierdie 38 groot maatskappye bevestig die vertikale geïntegreerdheid en diverse vervaardigings-aktiwiteite van die bedryf.
4. Indien hierdie maatskappye nie realisties in die bedryfsektore gehuisves word nie, sal dit noodwendig 38 addisionele bedingingseenhede beteken, maar kan gerasionaliseer word. Byvoorbeeld het Aranda Textile Mills vervaardigingsaktiwiteite in vier sektore, maar beding slegs in een sektor (NICTEX) as gevolg van sy dominante posisie van die komborsvervaardiging.
5. Van die 38 groot maatskappye, word 10 maatskappye hiervan in meer as drie sektore verteenwoordig :

8 Sektore : Romatex Limited (19 aanlegte)  
 7 Sektore : Frame Textile Corporation (6 aanlegte)  
 6 Sektore : Industex (6 aanlegte)  
 4 Sektore : Da Gama Textiles (4 aanlegte)  
           Avtex Holdings (4 aanlegte)  
           Aranda Textile Mills (4 aanlegte)  
           BMD Knitting Mills (4 aanlegte)  
           Pan Textile Groep (4 aanlegte)  
           SA Fine Worsted (4 aanlegte)  
           Verbeke Groep (4 aanlegte)

TABEL 8.8

INTEGREERDE SEKTORALE BEDINGINGSTRUKTUUR VOLGENS SNK RAAMWERK VIR OORWEGING

BESKRYWING	SEKTOR	BEDINGINGSEENHEID
1. Spin, weef, kleur, afwerk	1	Bereiding van natuurlike vesels -----
	2	Sintetiese vesels/gare -----
	3	Natuurlike/gebleikte gare -----
	4	Geweefde/nie-geweefde materiale (ongekam) -----
	*5	Geweefde/nie-geweefde kamstof materiale
	*6 (i)	Komberse, gare en growwe gordynstof
	(ii)	Kapok, opstopsels, vilt, ondervilt, watte, vlokkies
	(iii)	Smal weefstowwe: kant, galonne, stapelartikels, seil, seildoek, growwe seil, oliedoek, etikette, garneersels van materiaal, primêre tekstiele
2. Breifabriëke	*7	Gebreide stowwe (Boklere, onderklere, nagklere, gebreide sakdoeke, dasse, ens) -----
	*8	Gebreide klere en kousware -----



3. Klaar Tekstiel-goedere	9	Huishoudelike tekstiele, stikwerk, optooiing, opnaaiselwerk, deurstikwerk
	*10	Tekstielsakke van stukgoedere: sakke sakkies
	*11	Seilgoedere" Tente, seile, valskerms, bokseile, grondseile, wimpels, baniere, vlae
	12(i)	Motortekstielgoedere (sitplekoortreksels, veiligheids-, gordels, stoffering)
4. Ander Tekstiel-	(ii)	Buitebandkoord en -stof
5. Touwerk-, tou-, en seilgaring-nywerhede	13	Tou, kabels, touwerk, twyn, net en verwante produkte koordstof
6. Vloerbedekkings	14(i)	Tapyte, vloermatte, matstof, vloerteëls (Geweef, gevleg, gepol)
	(ii)	Vloerteëls, linoleum, bestrykte stowwe (Gestryke tekstielvesel/gare)

\* Bestaande Nywerheidsrade

- Bron: 1. Standaardnywerheidsklassifikasie, Sentrale Statistiekdiens (1988) (Hoofstuk 3)
2. SACTWU afbakening van die Tekstielbedryf, 1991 (Hoofstuk 5)
3. TEXTFED-Studiegroep afbakening van die Tekstielbedryf (Hoofstuk 7)
4. Bestaande Nywerheidsrade (Hoofstuk 6)

Sektore : Tongaat Textiles (5 aanlegte)

6. Die grootste sektore wat hoofsaaklik katoenvesels gebruik is die spinaanlegte wat natuurlike/gebleikte vesels en gare vervaardig, en die weefaanlegte wat geweeftde en nie-geweeftde materiale vervaardig. 66 Aanlegte kom in hierdie twee sektore voor wat 50 persent van die 132 aanlegte van die 38 maatskappye verteenwoordig.
7. Indien die 38 groot maatskappye as monster geneem word om die totale bedryf te verteenwoordig, kan die grootte van die sektore, uitgedruk in presentasie, soos volg weerspieel word. Dit kan ook 'n aanduiding wees van die proporsionele verteenwoordiging van sektorwerkgewers in die Nasionale Forum :

- Voorbereiding van vesels	: 3,03%
- Natuurlike/gebleikte gare	: 28,03
- Sintetiese vesels	: 3,03
- Geweef/nie geweeftde materiale	: 21,97
- Kamstof materiale	: 5.30
- Breistowwe	: 10.61
- Huishoudelike Tekstiele	: 9.85
- NICTEX	: 12.12
- Gebreide Klere/Kousware	: 1.52
- Vloerbedekkings	: 4.55
	-----
	:100.00
	-----

Bogenoemde inligting is slegs 'n aanduiding, gebaseer op die aantal aanlegte wat die 38 groot maatskappye in die tien sektore verteenwoordig, en die monster slegs 28 persent van die 468 geïdentifiseerde maatskappye weerspieel. 'n Verdere beperking is dat

die aantal werknemers per aanleg en per sektor wat nie beskikbaar is nie, aangesien nie alle maatskappye geïdentifiseer is nie - veral in die Gebreide Klere/Kousware sektor.

Bogenoemde afleidings is bekom deur die verwerkte inligting in Bylae G : Aanhangsel 4.

## 8.5 SAMEVATTING

Die evaluering van die partye se kollektiewe bedingingsvoorstelle toon dat daar 'n wedersydse behoefte bestaan om die huidige bedingingstrukture in die Tekstielbedryf te herstruktureer.

Dit toon verder dat die partye kollektiewe bedinging verkies om by te dra tot ekonomiese sukses en internasionale mededingendheid. Kollektiewe bedinging word verder gesien as 'n vrywillige keuse deur die partye om hulle eie onafhanklikheid en interafhanklikheid te bepaal sonder inmenging deur 'n derde party.

In die daarstelling van bedingingstrukture en bedingingsvlakke, poog veral die Werkgewervoorstel om buigsaamheid en mededingendheid te bevorder, terwyl beide partye die behoefte vir 'n samewerkende benadering weerspieël om effektiewe bedryfsbeleide op nasionale vlak te skep om die betrokke bydryfsektore, soos afgebaken, te rig. In hierdie verband aanvaar die partye die waarde van bedryfsvlakbedinging om die uitdagings van ekonomiese herstrukturering en sosiale voordele te erken.

Die Werkgewervoorstel is meer omvattend wat interaksie tussen die partye op nasionale-, sektorale- en aanlegvlak bepleit volgens eenvoudige, logiese en prosedure reëls,

waarbinne 'n balans gehandhaaf word tussen bestuurs-outonomie en mikrodoeltreffendheid aan die eenkant, en makro- sosiale billikheid aan die ander kant. Die gevolge van slegs gedesentraliseerde of slegs gesentraliseerde bedinging is insiggewend soos weerspieël word in Brittanje en Australië.

Die verskille tussen die partye se bedingingsvoorstelle is hoofsaaklik gesentreerd rondom die bedingingstruktuur en vlak:

- SACTWU fokus slegs op nasionale vlak waar een forum, in die vorm van 'n nywerheidsraad voorgestel word, waar alle bedryfswessies insluitend lone en diensvoorwaardes vir die hele bedryf bepleit word.
- Die Werkgewervoorstel fokus op gesentraliseerde bedinging op beide nasionale en sektorale vlak, met bedryfswessies op nasionale vlak en lone en diensvoorwaardes volgens 'n reeks onafhanklike bedryfsektore om die diversiteit en vertikale integreerdheid van die bedryf te akkomodeer.

Ander probleemareas bestaan ook, en verskeie voorstelle is aangebied om dit te oorbrug. Die belangrikste hiervan is dat die bestaande nywerheidsrade nie aangeval word nie en behoue moet bly in die finale sektorafbakening. Die meer ernstige kwessies wat deur die partye uitgewerk moet word, verwys na die :

- meganismes en regsforme van die nasionale struktuur en sektorbedingingseenhede;
- meganismes om te verhoed dat 'n bedryfswye staking op nasionale vlak ontstaan;

- meganismes om te verseker dat alle werkgewers betrek sal word deur die gesentraliseerde tweevlakbedingingsraamwerk, ten spyte van die vrywillige aard van die bedingingsreëlings;
- die finale aanvaarding van die afbakeningvoorstelle per logiese produkmark om kollektiewe bedingingsinstellings op sektorvlak te genereer;
- die inskakeling van vertikaal geïntegreerde ondernemings, en ondernemings wat diverse produksoorte vervaardig; en
- die onderskeid tussen makro- sosiale voordele op nasionale vlak en primêre ooreenkomstes op sektorvlak.


Oorhoofs behoort die evaluering van die partye se bedingingsvoorstelle, met inagnome van die huidige kollektiewe bedingingskanale en bedryfstruktuur, 'n bruikbare verwysingsraamwerk vir die werkgewer- onderhandelingspan te bied, om sy saak te motiveer vir die spesifieke bedingingsreëlings soos vervat in die nagevorste werkgewervoorstel.

## HOOFSTUK NEGE

INTEGRASIE VAN DIE BEDINGINGSTRUKTURE VAN SACTWU  
EN DIE TEXTFED-STUDIEGROEP : WERKGROEPBYEENKOMS

9.1 Inleiding

Die vergaderings met die Tekstielfederasie lede het die nodige mandaat voorsien waarvolgens die TEXTFED- onderhandelingspan in gesprek met SACTWU kon tree om 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf te finaliseer. Die werkgroepbyeenkoms het plaasgevind by die Karridene Hotel, ongeveer 30 kilometer suid van Durban op 11 en 12 Junie 1993. 'n Besprekingsagenda is ooreengekom tussen die partye asook die aanstelling van twee fasiliteerders, Menere André Lamprecht (Barlow Rand) en Halton Cheadle (vir SACTWU) om die besprekingsproses te lei, te stimuleer en oplossings aan te bied. Die onderhandelingspanne is soos volg saamgestel: (Sien BYLAE H: Aanhangsel 1)

TEXTFED


Brian Brink	-	TEXTFED	John Copelyn
Walter Simeoni	-	Frame	Jabu Gwala
Francois de Selliers	-	Industex	Elias Banda
Malcolm Hughes	-	Avtex	Freddy Magugu
Harry Gazendam	-	Romatex	Amon Ntuli
Quentin Baxter	-	Frame	Johnny Malebo
Niel Pietersma	-	Da Gama	Mark Bennett
Frans Barnard	-	NTMA	Andrew Joyisa
Bill Campbell	-	Tongaat	John Zikhali
Judy Oosthuizen	-	Union Spinning	Phillip Nyai
Shaun Cardinaal	-	De Nim	

9.2 DIE VERLOOP VAN DIE WERKGROEPBYEENKOMS

Die doel van die werkgroepbyeenkoms was om die gemeenskap-

like en onderskeie sieninge, doelwitte en probleemareas te identifiseer ten opsigte van kollektiewe bedinging in die Tekstielbedryf, sodat die uitkoms daarvan as riglyne kon dien om die bedingingvoorstelle te integreer.

Die verloop van die werkgroepbyeenkoms word slegs kortliks bespreek, aangesien herhalings voorkom wat reeds bespreek en beklemtoon is.

Gemeet aan die beginsels van die Werkgewervoorstel, is SACTWU meegedeel dat dit die visie van die Tekstielvervaardigers is om te strewe na 'n bedryf waar individuele besighede, bedryfsektore en die bedryf as 'n geheel substantief mededingend moet word, beide plaaslik en internasionaal. Dit moet egter plaasvind binne 'n bedingingsraamwerk wat sosiaal regmatig is met besondere verwysing na markkragte. Verder streef die vervaardigers vir 'n kollektiewe bedingingsverhouding met SACTWU wat gegrond is op samewerking eerder as teenkanting. Die kollektiewe bedingingstrukture moet sodanig herstruktureer word om interaksie tussen die partye te fasiliteer ten opsigte van ooreengekome kwessies op geskikte bedingingsvlakke. Verantwoordelike arbeid word gesien as 'n sleutel aandeelhouer en moet betekenisvol en toepaslik deelneem in die besigheidsaktiwiteit.

SACTWU het sy posisie verduidelik in soverre dit saamstem dat die vakbond 'n rol te speel het, en alhoewel daar steeds 'n konflik van belange tussen die partye sal bestaan, die behoefte vir groter begrip noodsaaklik is en die vakbond se rol dié moet wees as vennoot in ekonomiese herkonstruksie. Dit veronderstel verder dat die vakbond 'n plig het om sy lede in geskikte bedingingsstrukture te verteenwoordig, maar spesifiek ook 'n rol te speel het in die huidige demokratiseringsproses in Suid-Afrika. Hierdie

betrokkenheid moet gefokus wees op 'n gemeenskapsrol, eerder as 'n drukgroep van 'n politieke party. In hierdie verband kan hierdie rol effektief bekragtig word deur twee opsies te volg: Dit kan die toekomstige regering vra om die gemeenskapsrol te waarborg deur wetgewing en sodoende die huidige konflikbenadering tussen werkgewer en vakbond te laat voortleef, of die partye kan hulle interaksie skoei op samewerking en gesamentlik hulle eie heil uitwerk. Die vakbond se benadering tot die herstrukturering van kollektiewe bedinging in die bedryf is soos volg:

- die interaksie en bedingingsverhouding moet gebaseer wees op 'n bedingingsraamwerk soos van toepassing in Duitsland en Swede;
- een bedinginginstelling op nasionale vlak waar die partye kan ontmoet ten opsigte van alle kwessies, veral nasionale kwessies;
- die totale Tekstielbedryf by die bedinginginstelling betrek word sodat die partye beide die nasionale en sektorale belange van die bedryf in die enkele instelling kan debateer;
- die bedinging van nasionale ooreenkomstes ten opsigte van vakbondregte, sosiale sekuriteitsvoordele en lone en diensvoorwaardes;
- die erkenning dat sektorale verskille bestaan wat afsonderlike loonkoerse noodsaak, maar dat aspekte soos werksure, vakansiedae, oortydbetalings, ensovoorts dieselfde moet wees vir alle bedryfsektore. Die konsep van primêre en sekondêre ooreenkomstes is hier van toepasing; en
- die regsvorm van die bedinginginstelling in staat sal wees, ten spyte van sy vrywillige deelname-aard, om ooreenkomstes uit te brei na nie-partye.

Die Werkgewerafvaardiging, in sy reaksie op SACTWU se



benadering, is van mening dat daar wel aspekte is wat aanvaarbaar is, maar dat die goeie verhouding op ondernemingsvlak nie geïgnoreer mag word nie, en dat die etikettering van die nasionale instelling nie nou voorrang moet geniet nie, aangesien daar geen mandaat bestaan om 'n nasionale nywerheidsraad as meganisme te aanvaar nie. Daar blyk egter areas van ooreenkomstes te wees tussen die partye, en die uitdaging sal wees om hierdie idees om te span in realiteit. Dit blyk of daar wedersydse begrip bestaan dat 'n samewerkende filosofie teenwoordig moet wees, ten spyte van sekere konflik van belange; die aanvaarding van 'n gemeenskaplike sosiaal-regmatige bedingingstruktuur wat 'n demokratiese interaksie-kultuur moet huisves; begrip dat die bedryf beide kante van dieselfde muntstuk verteenwoordig, naamlik makro en mikro kwessies en gesamentlike planne/programme nodig is om beide die kwessies aan te spreek; begrip dat 'n basiese bedingingsraamwerk moet bestaan met verskeie vlakke waarbinne die partye moet saamwerk; die aanvaarding dat die bedryf nie homogeen is nie en streek- en sektor-verskille bestaan wat afsonderlike loonkoerse vereis; en dat die partye 'n gemeenskapsrol het, eerder as politieke verbintenisse.

Die diepgaande verskil in die partye se benadering blyk die minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak te wees, wat drie komponente insluit, te wete:

- die sosiale beleidsoorwegings wat die raamwerk vorm van die verhouding tussen die partye;
- die fundamentele beginsels/voorwaardes wat deel vorm van hierdie raamwerk; en
- die omvang van die sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf.

Indien daar konsensus bestaan tussen die partye om hierdie sosiale beleidsraamwerkkwessie op te klaar, blyk die aanvaarding van die sektorale bedingingseenhede en -vlak deur SACTWU nie 'n probleem te wees nie.

Om die konsep van 'n minimum sosiale beleidsraamwerk te verstaan, word die volgende praktiese voorbeelde verskaf:

1. Enige land het 'n minimum sosiale beleid waarbinne sekere sosiale oorwegings internasionaal aanvaar word, byvoorbeeld: "Jy mag nie slaan of slawe in diens hê nie".
2. Vanuit 'n werkgewer/werknemer oogpunt, vorm hierdie sosiale beleid oorwegings die minimum raamwerk van die verhouding tussen die partye.
3. Die minimum raamwerk kan uitgebrei word om sekere fundamentele beginsels in te sluit soos werksure, verlof, oortydbetaling, vakansiedae, ensovoorts.
4. Die omvang van die sosiale beleidsraamwerk kan op twee maniere bepaal word:
  - i. voorskriftelik deur die staat soos vervat in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en Loonwet; of
  - ii. privaat deur die kontrakterende partye volgens die selfregeringbeginsel ("Bilateralisme").

Welke opsie verkies word, het hierdie twee opsies egter sekere beginsels in gemeen, wat aanvaar moet word:

- i. Beide opsies beteken dat die minimum voorwaardes op almal van toepassing is ("verpligte inwilliging")
- ii. Beide opsies voorsien die reg om aansoek te doen vir

vrystelling van sekere voorwaardes; en  
 iii. Beide voorwaardes (voorskriftelik of privaat) wetlik afdwingbaar kan wees.

In die geval waar die selfregeringbeginsel geld, moet die partye dus die grootte en vorm van die sosiale beleidsraamwerk bepaal, met deeglike oorweging van die ekonomiese realiteite in die bedryf, die vlak van streeksontwikkeling en die huidige loonkoerse in die Tekstielbedryf. Die minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak moet egter so voltrek word, dat sekerheid bestaan oor die tydperk wat die ooreenkoms bindend op partye sal wees, watter kwessies daarin vervat sal word, die hersieningsproses om die voorwaardes te hersien en geskilbeslegtingsprosedures wat bedryfwye nywerheidsaksies sal verbied.

Buite hierdie minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak, moet daar buigsaamheid wees op sektorale- en ondernemingsvlak om die mededingendheid en doeltreffendheid van individuele ondernemings te verseker. Die sektorale vlak sal homself slegs fokus op die basiese diensvoorwaardes en lone spesifiek tot die bedryfsektor waarin die werkgewers met gemeenskaplike belange gegroepeer is, en werklike lone op ondernemingsvlak volgens produktiwiteit oorwegings.

In die praktyk beteken die bogenoemde konsep dat die Tekstielbedryf vrygestel kan word van sekere voorskrifte soos vervat is in die Wet op Basiese Diensvoorwaardes en die Loonwet, en in die plek daarvan, 'n minimum sosiale beleidsraamwerk beding wat minimum lone en sosiale sekuriteitsvoordele reguleer. Sodra 'n spesifieke bedingingseenheid op sektorvlak, byvoorbeeld NICTEX, sy eie basiese lone en diensvoorwaardes volgens sy eie spesifieke behoeftes

beding, word die betrokke bedryfsektor vrygestel van die minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak. In so 'n geval, sal daar geen tweeledige bedinging op aanlegvlak plaasvind oor dieselfde kwessies wat op sektorvlak aangespreek word nie, en kan ander aansporingspakette op aanlegvlak beding word om prestasie en produktiwiteit te verbeter. Hierdeur word bestuursoutonomie op aanlegvlak verseker terwyl die minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak, bepaalde sekuriteitsvoordele verseker wat billik is vir alle werknemers in die bedryf.

Om egter inhoud te gee aan die bostaande ineenloping van idees tussen die partye, het die werkgroep besluit om 'n Tegnieese Komitee saam te stel, om 'n meer volledige werkdokument voor te berei wat die partye se bedingingsvoorstelle moet integreer vir oorweging deur die Tekstielvervaardigers en SACTWU. Die fasiliteerders is versoek om die komitee by te staan. (Sien BYLAE H: Aanhangsel 2 ter inligting).

### 9.3 WERKDOKUMENT TEN OPSIGTE VAN DIE HERSTRUKTURERING VAN DIE BEDINGINGSVERHOUDING IN DIE TEKSTIELBEDRYF

#### 9.3.1. Inleiding

Die funksie van hierdie dokument is om riglyne vir die partye in die Tekstielbedryf te voorsien om die ineenloping van idees wat voortgevloei het uit die proses gedurende die afgelope agtien maande, te konkretiseer. Dit poog om 'n voorstel te maak wat inhoud verskaf vir 'n rasonale arbeidsverhoudingestruktuur vir die bedryf, aangesien daar 'n behoefte bestaan in die bedryf om geskikte kollektiewe bedinging- en samewerkende strukture ooreen te kom op nasionale-, sektorale- en ondernemingsvlakke.

### 9.3.2. Beginnels

1. Drie basiese beginsels het die partye se denke saam gesnoer:
  - die verhouding tussen die sosiale vennote in die bedryf gebaseer sal wees op samewerking eerder as teenkanting,
  - die doelwit van 'n volgehoue mededingende bedryf en besighede, en
  - dat sosiale gelykberegtiging die arbeidsverhoudingestrukture sal karakteriseer asook die resultate van die interaksie tussen die partye.
2. Om so 'n sosiale beleidsraamwerk te verseker vir almal wat hulleself in die bedryf bevind, is 'n meganisme vir verpligte inwilliging noodsaaklik ("compulsory compliance").
3. Enige arbeidsverhoudingestelsel moet regmatig wees, dit wil sê voldoende verteenwoordigend wees van die vervaardigers en die werknemers.
4. Enige arbeidsverhoudingestelsel moet ook doeltreffend en doelmatig wees. Hierdie beginsel is toegepas in 'n poging om die tyd op te skort in die beslegting van geskille, deur die aanbeveling van eenvoudige geskilbeslegtingmeganismes in die plek van statutêre prosedures en die skepping van 'n raamwerk vir oorhoofse vrystellings van sekere bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes.
5. Aangesien die stelsel gebaseer is op 'n rasionele en

onpartydige stelsel, kan daar geen tweeledige ("dual") bedinging wees nie.

6. Die konstitusie toeganklik sal wees vir deelnemers in die Tekstielbedryf in die Suidelike-Afrikaanse landstreek.

### 9.3.3. Die Basiese Struktuur

Nasionale Bedryfsforum: Dit word in die vooruitsig gestel dat hierdie liggaam sal bestaan uit verteenwoordigers van die werkgewers hetsy direk deur verenigings of 'n federasie van verenigings en SACTWU, en enige ander vakbond of werknemergroepering wat voldoende verteenwoordigend is van werknemers in die bedryf wat deelname regverdig en die beginsels onderliggend aan die voorgestelde raamwerk onderskryf. Die forum sal homself rig ten opsigte van sake wat nasionaal en industrieel in karakter is.

Sektorale forums: Aangesien bedinging ten opsigte van substantiewe kwessies behoort plaas te vind met werkgewers met soortgelyke belange, moet die bedryf afgebaken word in sektore wat gedefinieër word volgens prosesse, aktiwiteite en markte. Dit word in die vooruitsig gestel dat die werkgewers in elke sektor sal beding, hetsy direk of deur 'n vereniging, oor daardie kwessies wat spesifiek tot die sektor behoort. TABEL 9.1 word voorgehou as riglyn wat tien bedingingseenhede voorstel vir oorweging.

Aanleg/Onderneming forums: Menige werkgewers het bestaande prosessuele- en erkenningsooreenkomstes wat die verhoudinge op aanleg- of ondernemingsvlak reguleer. Om sodoende die maksimum buigsaamheid en deelname te behou, sal die werklike diensvoorwaardes (anders as dié wat voortvloei uit die nasionale en sektorale onderhandelinge) op aanleg/ondernemingsvlak beding word, en gelei word deur produktiwiteit oorwegings.

TABEL 9.1

RASIONALISEERDE SEKTORALE BEDINGINGSTRUKTUUR  
VIR FINALE OORWEGING EN AANVAARDING DEUR DIE PARTYE

BESKRYWING	SEKTOR	BEDINGINGSEENHEID
1. Spin, weef, kleur, afwerk  (Ander Tekstiele)	1 2 3 4 5 6 (i) (ii) (iii)	Bereiding van natuurlike vesels Sintetiese vesels/gare Natuurlike/gebleikte gare Geweeftde/nie-geweeftde materiale Geweeftde/nie-geweeftde kamstof Komberse, gare, growwe gordynstof Kapok, opstopsels, vilt, onder-vilt, watte, vlokkies Smal tekstielstowwe: kant, stapel artikels, seil, seildoek, olie-doek, growwe seil, etikette, garneersels van materiaal, primêr tekstiele
2. Klaar tekstiel-goedere  (Touwerk, tou)  (Ander Tekstiele)	7 (i) (ii) 8 (i) (ii) (iii) (iv)	Seilgoedere, tente, seile, bok-seile, grondseile, wimpels, baniere, vlae Tou, kables, touwerk, twyn, net, koordstof en verwante produkte Huishoudelike tekstiele, stikwerk plooiing, opnaaiselwerk, deurstik werk Tekstielsakke/sakkies van stuk-goedere Motortekstiele: sitplekgordels, veiligheidsgordels Buitebandkoord en -stof
3. Tapyte/vloermatte (Voerbedekkings)	9 (i) (ii)	Tapyte, vloermatte, matstop (weef pol, vleg) Vloerteëls, linoleum, bestrykte stowwe
4. Breifabriek	10 (i) (ii)	Gebreide stowwe Gebreide kledingstukke/kousware

### 9.3.4 Die Nasionale Forum

#### Samestelling

Die werkgewers kan direk verteenwoordig word, maar behoort deur 'n vereniging of 'n federasie van verenigings verteenwoordig te word. Ideaal gesproke, behoort die federasies te bestaan uit die verenigings wat op sektorale vlak geskep word om te verseker dat behoorlike aanpassing van die verskillende belange binne 'n federale struktuur plaasvind.

SACTWU en enige ander vakbond of werknemergroeiering wat voldoende verteenwoordigend van werknemers in die bedryf is wat deelname regverdig en die beginsels onderliggend aan die voorgestelde raamwerk onderskryf.

#### Funksies

Om gesamentlike voorleggings aan kommissies van ondersoek voor te berei en om die bedryf te verteenwoordig in makro-ekonomiese onderhandelinge.

Om ooreenkomstes aan te gaan insake kwessies van nasionale /bedryfsbelang soos pensioen- en voorsorgfondse (1), mediese bystand/siekefondse, opleiding, oorhoofse vrystellings van die Basiese Wet op Diensvoorwaardes (2), geskilbeslegtingprosedures - met ander woorde, 'n minimum sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf.

Om 'n bedryfstrategie te ontwikkel as deel van nasionale herkonstruksie, insluitende beleid ten opsigte van subsidies, tariefbeskermingsvlakke, minimum standarde en buigsaamheid, opleiding, ensovoorts.

#### Vergaderings:

Daar behoort 'n jaarlikse vergadering van die forum plaas te vind. Alle ander vergaderings vind plaas volgens ooreenkoms of volgens kennisgewing.



Die voorsittende beampte behoort iemand te wees volgens ooreenkoms en kan iemand van buite die bedryf insluit.

#### Prosedures:

Om gehoor te gee aan die kommer uitgespreek deur die werkgewers, dat die skepping van 'n nasionale forum nie uitloop in 'n bedryfswye nywerheidsaksie om geskille te besleg wat mag ontstaan op die nasionale vlak nie, word voorgestel dat geskille besleg word deur die "slinger arbitrasie" prosedure ("pendulum"), dit wil sê die kies van die mees redelike van die twee finale posisies van die partye, of die partye mag gesamentlik verkies om 'n voorstel wat deur die arbiter gemaak word, te aanvaar.

Enige jurisdiksionele geskil, dit wil sê, wanneer die geskil een van die toegelate bedingingsonderwerpe konstitueer, behoort ook onderworpe te wees vir 'n toekenning deur 'n arbiter.

Die gelaagde ("tiered") en — gefokusde — struktuur van nasionale-, sektorale- en ondernemingbedinging behoort die behoefte vir vrystellings te beperk, maar gegewe die diversiteit van bedrywighede, die verskille in streke en sovoorts, behoort 'n hersieningsmeganisme ontwerp te word wat 'n regverdige balans tussen billikheid en mededingendheid verseker. Die meganisme behoort op nasionale vlak geïmplementeer te word en onafhanklik van die partye. Wat hier voorgestel word is 'n komitee wat bestaan uit 'n vakbondverteenwoordiger, 'n werkgewervertteenwoordiger (verkies op 'n sektorale basis) en 'n onafhanklike voorsitter wat kennis dra van die bedryf of ten minste deeglike kennis het van arbeidseconomie, en kan die komitee ook vergroot word afhangende van die aard van die hersiening.

### 9.3.5. Sektorale Forums

Afbakening: Die partye moet die sektore bepaal. Sektorale interaksie mag egter nie wenslik wees vir enkelperseel vertikaal geïntegreerde besighede nie of vir sommige aanlegte wat diverse vervaardigingsbedrywighede behels nie. Hierdie vervaardigers mag afsonderlik beding of deelneem in die sektorale forums, met die verstandhouding dat die werklike diensvoorwaardes op aanleg/ondernemingvlak nie beperk sal word deur sektorale ooreenkomstes nie.

Samestelling: Die werkgewers in elke sektor sal vrywilliglik verenigings vorm om die werkgewers in daardie sektor te verteenwoordig.

#### Funksies:

Om ooreenkomstes te beding ten opsigte van basiese standaarde vir die sektor. Waar daar geen sektor en/of huishoudelike ooreenkomstes bestaan nie, sal sulke ooreenkomstes ten opsigte van basiese standaarde op nasionale vlak beding word.

Om geskille te oorweeg en te besleg wat mag ontstaan op die sektorale vlak (3).

#### Prosedures:

Daar behoort 'n basiese prosedure te wees vir die onderhandeling van sektorale ooreenkomstes. Elke sektor moet die reg voorbehou om die prosedure aan te pas en te varieër om sy eie behoeftes en bedingingsiklus die beste te dien.

Die sektorale beslegtingsprosedure om geskille te hanteer wat op sektorale vlak ontstaan, sal dieselfde wees wat voorgestel word vir die nasionale forum. Die beginsels vervat in (3) sal van toepassing wees.

### 9.3.6. Ondernemingsvlakbedinging

Die bestaande ooreenkomstes sal van toepassing wees. Bedinging ten opsigte van werklike diensvoorwaardes op hierdie vlak sal gelei word deur produktiwiteit oorwegings.

### 9.3.7. Regsvorm

Daar bestaan geen beperkinge in die reg om 'n geskikte konstitusie te skep om so 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk in te sluit nie. Die dienskontrak is genoegsaam. Die enigste regskwessie wat die partye konfronteer is die verpligte inwilliging van die minimum sosiale beleidstandaarde wat beding word op nasionale en sektorale vlak. Dit kan nie gedoen word deur die dienskontrak alleen nie.

Die Wet op Arbeidsverhoudinge voorsien verskeie alternatiewe meganismes om verpligte inwilliging te verseker:

1. Artikel 51A veroorloof 'n vereniging van werkgewers om die Minister te versoek om lone en ander diensvoorwaardes bindend te verklaar vir 'n bedryf of 'n betrokke bedryfssektor in die vorm van 'n arbeidsorder. So 'n order kan in enige van die voorgestelde forums beding word en voorgelê word aan die Minister vir promulgasie. Volgens Van Jaarsveld (1992: 250) word kennis van die 51A-order in die Staatskoerant gegee indien:
  - daar geen nywerheidsraad in die nywerheid, bedryf, ensovoorts, bestaan nie;
  - die groep werkgewers voldoende verteenwoordigend van die werkgewers in die betrokke nywerheid/bedryf is;
  - die Minister oorleg met die Loonraad oor die voorstelle gepleeg het; en
  - die Minister dit dienstig ag om die betrokke diensvoorwaardes aldus bindend te verklaar.

Die betrokke order word vir alle praktiese doeleindes ook 'n nywerheidsraadooreenkoms geag.

2. Artikel 35 veroorloof die aanstelling van versoeningsrade en die promulgasie van versoenings-ooreenkomstes en uitbreiding na nie-partye. Die bedingingstelsel in die Mynbedryf word gereël deur 'n stelsel van kontraktuele ooreenkomstes en die gebruikmaking van Artikel 35. Dit is relatief eenvoudig om die versoeningsprosedure as deel van die bedingingprosedures in te sluit.
3. Die Nywerheidsraadstelsel wat deur die Arbeidsverhoudingewet bevorder word, maak ook voorsiening vir die uitbreiding van ooreenkomstes na nie-partye. In hierdie geval is die persepsie dat die bepalinge van die Arbeidsverhoudingewet nie 'n bedingingstruktuur, soos voorgestel in hierdie dokument kan akkommodeer nie, verkeerd. Daar bestaan niks in hierdie dokument, en in besonder die voorstelle in die nagevorste werkgewerdokument, wat volgens wet sal verhoed dat 'n nywerheidsraad geskep kan word nie.
4. 'n Bastervorm van Artikel 35 en 'n Nywerheidsraad.
5. Verder word dit aanbeveel dat die bestaande nywerheidsrade in die bedryf behoue sal bly, maar as sektornywerheidsrade sal funksioneer.

#### Notaverduideliking

- (1) met behoorlike inagneming van bestaande pensioen- en voorsorgfondse, bestaan daar die moontlikheid vir die skepping van 'n meer koste-doeltreffende skema op bedryfsvlak, met bepalinge wat oorplasing van bestaande fondse moontlik kan maak.

- (2) byvoorbeeld bestaan daar ooreenkoms tussen die Kamer van Mynwese en die Mynbouvakbonde om periodiek oorhoofse vrystelling van sekere bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes te versoek om die besondere behoeftes van daardie bedryf in ag te neem. In plaas van om by elke aanleg te beding vir sekere verposings elke keer, kan die Nasionale Forum die geleentheid voorsien om ooreenkoms te bereik vir die nodige vrystellings en die voorwaardes daarvan. Sodoende word groter buigsaamheid verkry.
- (3) Geskille wat ontstaan op aanleg- of ondernemingsvlak sal besleg word op daardie vlak. Met ander woorde, die stelsel voorsien dat die geskille beperk sal word tot die vlak waarop die geskille ontstaan.

---

FIGUUR 9.1 verduidelik die herstruktureerde kollektiewe bedingingsraamwerk soos in die werkdokument aangebied word, en is die resultaat van die kontak tussen die partye en die integrasie van hulle onderskeie bedingingsvoorstelle.

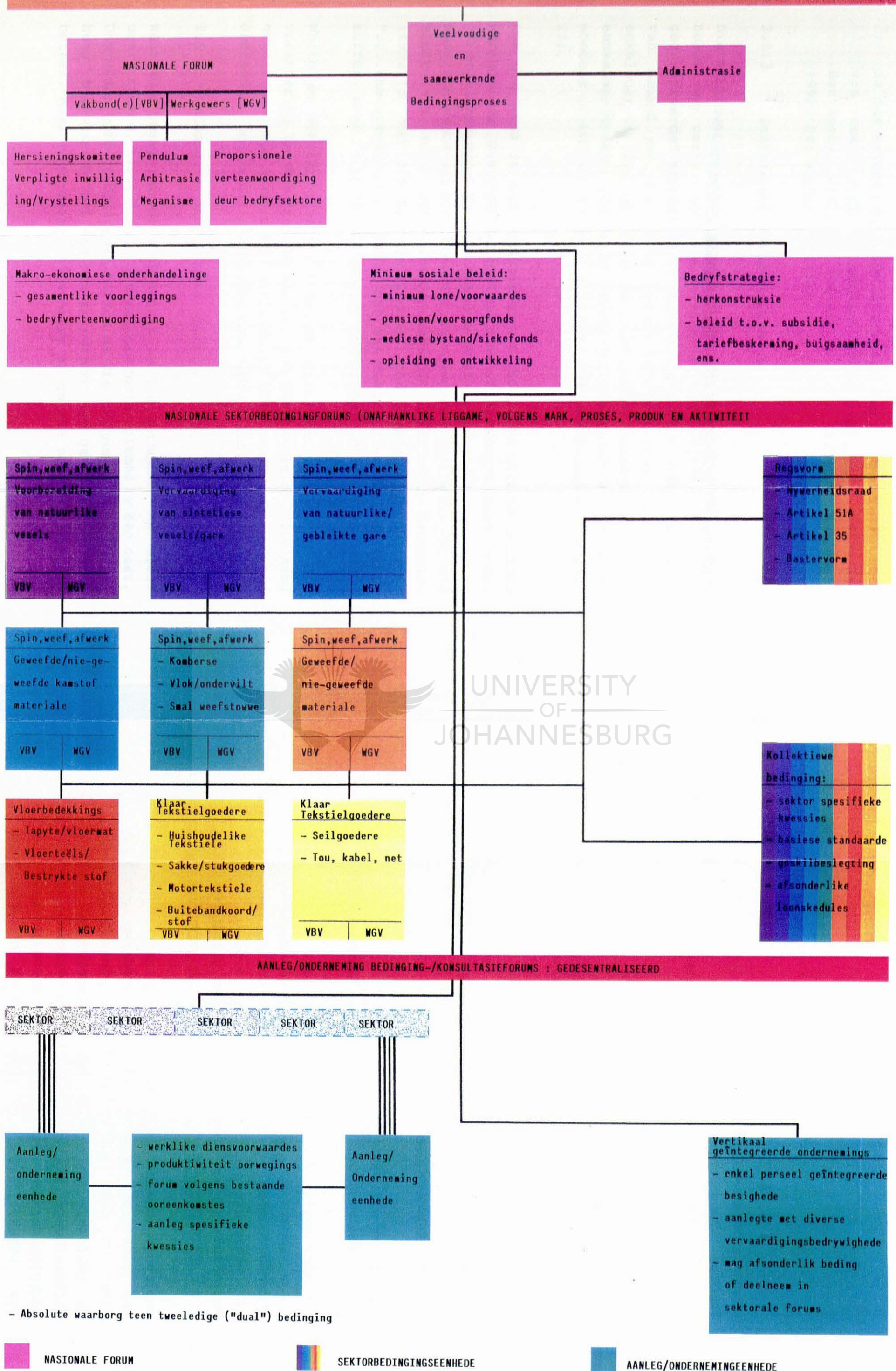
#### 9.4 BESPREKING VAN DIE WERKDOKUMENT

'n Verdere werkgroepbyeenkoms is op 15 Julie 1993 gehou om die integreerde werkdokument te bespreek vir moontlike aanvaarding. Gemeet aan die TEXTFED-studiegroep se bedingingsmodel kan die volgende afleidings gemaak word:

##### 1. Ooreenkomstes

- Die basiese struktuur is dieselfde wat voorgestel is, naamlik 'n Nasionale Forum, Sektorale forums en Aanlegforums;





FIGUUR 9.1

HERSTRUKTUREERDE KOLLEKTIEWE BEDINGINGSRAAMWERK VIR DIE TEKSTIELBEDRYF



- die samestelling van die forums op die drie bedingingsvlakke kom ooreen; op nasionale vlak word proporsionele verteenwoordiging van sektore voorsien, op sektorale vlak vind die afbakening van sektore plaas en word saamgestel deur werkgewergroeperinge met dieselfde belange, en op aanlegvlak waar die bestaande ooreenkomstes van toepassing is;
- die funksies van die forums op die verskeie bedingingsvlakke kom ooreen, met een uitsondering op die nasionale vlak. Die nasionale forum fokus op makro-ekonomiese en sosiale kwessies, die sektorale forum fokus op basiese indiensnemingsvoorwaardes en aanlegforums op werklike diensvoorwaardes;
- die voortbestaan van bestaande nywerheidsrade op sektorvlak word aanvaar.

## 2. Aangepaste ooreenkomstes

Die nodige aanpassings wat in die werkdokument gemaak is, is duidelik ook die kwessies wat die TEXTFED-Studiegroep geïdentifiseer het, naamlik

- die nywerheidsraadstelsel nie aanvaarbaar is as meganisme vir die nuwe sektorbedingingseenhede nie;
- dat geen bedryfswye nywerheidsaksie plaasvind op nasionale vlak nie; en
- die inskakeling van enkel perseel vertikaal geïntegreerde ondernemings en aanlegte met diverse vervaardigersbedrywighede.

### Bespreking

- Die onaanvaarbaarheid van die nywerheidsraadstelsel deur die werkgewers is oorbrug deur ander meganismes voor te stel, tewete Artikel 35 en Artikel 51A meganismes;
- die kommer van werkgewers dat 'n staking op nasionale vlak mag ontstaan, is oorbrug deur 'n "slinger-arbitrasieprodesure" voor te stel wat hierdie moontlikheid verhoed, maar terselfdertyd ook partye forseer om tot 'n realistiese skikking te kom, anders kan die arbiter 'n beslissing maak wat slegs een van die partye se finale bedingingsposisies is. So word die oorhoofse doel van arbeidsvrede en bedryfstabiliteit nagestreef;
- die vraagstuk waar vertikaal geïntegreerde en diverse bedrywigheede moet inskakel is oorbrug deur hierdie werkgewers die buigzaamheid te bied om self die keuse te maak. Die werkgewers wat onafhanklik op ondernemingsvlak wil beding, kan voortgaan, maar die loonkoerse so ooreengekom sal nie beperk word deur sektorale ooreenkomstes nie. Hierdie ooreenkomstes sal bekend staan as huishoudelike ooreenkomstes. Die werkgewers wat wel by sektorale forums inskakel, sal slegs die basiese diensvoorwaardes op daardie vlak beding en die beskerming teen tweeledige bedinging geniet. Diegene wat nie onafhanklik wil beding of by sektorale bedingingseenhede wil inskakel nie, se diensvoorwaardes sal op nasionale vlak gereguleer word in die Nasionale Forum.

### 3. Verskille

Daar bestaan egter ook ander kwessies wat nie in die



TEXTFED-Studiegroep se bedingingsmodel vervat is nie, maar ingesluit moes word om stukrag aan die selfregerings-behoefte van die partye te voldoen:

- die daarstelling van 'n nasionale minimum sosiale beleidsraamwerk vir die bedryf;
- die aanbeveling van 'n hersieningskomitee op nasionale vlak om alle vrystellingsaansoeke van bepaalde diensvoorwaardes te reguleer; en
- die meganismes vir verpligte inwilliging om die uitbreiding van ooreenkomstes na nie-partye te verseker.

#### Bespreking

- die minimum sosiale beleidsraamwerk is reeds bespreek. Die aanvaarding daarvan bevestig die behoefte van die partye om sy eie ooreenkomstes te reguleer, eerder as om staat te maak op die regering of 'n eksterne wetlike raamwerk wat voorwaardes op die bedryf afdwing. Dit skep sekerheid aangesien dit ook onophoudelike bedinging sal verhoed om die minimum sosiale beleidsraamwerk voortdurend aan te pas. In hierdie verband word dit in die vooruitsig gestel dat die omvang van die raamwerk bepaal sal word deur die partye en slegs hersien sal word elke vier/vyf jaar.
- die hersieningskomitee op nasionale vlak is 'n dimensie wat voorgestel is deur die fasiliteerders. Dit poog om erkenning te gee aan die verskille wat bestaan in verskeie landstreke, met spesiale verwysing na die "gedesentraliseerde gebiede". Alhoewel die minimum sosiale beleidsraamwerk 'n

nasionale minimum loonkoers sal bepaal, moet die hersieningsmeganisme verseker dat 'n regverdigde balans tussen billikheid en mededingendheid bestaan in die verskeie streke. Dit dui op die aanvaarbaarheid van loonkoerse vir stedelike, buite-stedelike en plattelandse gebiede, maar kan slegs bekragtig word deur formele aansoeke vir vrystellings van die nasionale minimum loonkoers. Die uitsondering sal op sektorale vlak wees, waar die groepering van werkgewers in 'n bepaalde bedryfsektor reeds loondifferensiale volgens geografiese ligging beding met SACTWU, en dié ooreenkomste uitgebrei word na nie-lede binne die omvang van sy registrasiedekking. Individuele ondernemings wat dus nie ingeskakel is by sektorbedingingseenhede nie, sal die vrystellingsroete moet volg indien hulle vrygestel wil word van die nasionale minimum loon. Dit is duidelik dat die omvang van die minimum sosiale beleidsraamwerk die Tuislande en Onafhanklike State sal insluit, en die hersieningsmeganisme hoofsaaklik op hulle van toepassing sal wees. Oorhoofs dui hierdie reëling op die harmonisering van die arbeidsverhoudingekwessies in die verskillende streke onder die beheer van die sosiale beleidsraamwerk. Die huidige ondersoek deur die Nasionale Mannekragskommissie rakende die harmonisering van streke, en debat in die Nasionale Ekonomiese Forum behoort verdere riglyne te verskaf in die ontwikkeling en uitbouing van hierdie hersieningsmeganisme.

- die sosiale beleidsraamwerk kan egter slegs doeltreffend en doelmatig wees, indien dit van toepassing is op almal wat hulleself in die Tekstielbedryf bevind. Om dit te verseker, is 'n meganisme vir verpligte inwilliging noodsaaklik.

Hierdie dimensie vorm die kern waarbinne die herstruktureerde bedingingsraamwerk homself vestig, anders kan daar nie sprake wees van die self-reguleringsbeginsel van die bedryf deur die kontrakterende partye nie. Verskeie regs vorme word voorsien om 'n oplossing te vind vir die Werkgewermodel wat geen mandaat het om die nywerheidsraadstelsel as meganisme vir verpligte inwilliging, te aanvaar nie.

Alhoewel die werkdokument in sy geheel die ineenloping van idees van die partye in beginsel en konsepvorm weerspieël, bestaan daar egter steeds konflikterende kommerareas, wat op 'n verantwoordelike wyse deur die partye gehanteer moet word om die aanvaarding van die werkdokument deur al die Tekstielvervaardigers en vakbondlidmaatskap te verseker:

#### SACTWU

- vir die vakbond bestaan die dilemma om sy lede te oorreed om afstand te doen van sy visie vir 'n enkele nasionale nywerheidsraad, en die aanvaarding van die Nasionale Forum op nasionale vlak. In die Leerbedryf bestaan daar reeds 'n nasionale nywerheidsraad, en in die Klerasiebedryf is reeds ooreenkoms bereik om 'n nasionale nywerheidsraad te skep;
- die afstanddoening van tweeledige bedinging deur SACTWU, veral by ondernemings wat nie wil inskakel by die verskeie bedingingforums nie;
- onsekerheid by SACTWU of die "slinger-arbitrasie-prosedure" ook op sektorale vlak aanvaar moet word. Dit impliseer dat geen stakings op sektorale en nasionale vlak kan voorkom nie, en die egtheid van gesentraliseerde bedinging bevraagteken; en

- die aanvaarding en totstandkoming van die voorgestelde sektorbedingingseenhede voor die einde van 1993, sodat bedinging reeds vroeg in 1994 in aanvang kan neem.

#### TEXTFED-Studiegroep

- vir die werkgewerafvaardiging is die nasionale nywerheidsraad as meganisme 'n sensitiewe kwessie en blyk Artikel 51A en Artikel 35 van die Arbeidsverhoudingewet die mees geskikte regsvorme te wees;
- die waarborg teen tweeledige bedinging is 'n prioriteitskwessie, en vordering deur SACTWU om afstand te doen van hierdie praktyk sal onophoudelike ("perpetual") bedinging verhoed;
- die slinger-arbitrasieprosedure, alhoewel aanvaarbaar vir die TEXTFED-Studiegroep, moet nog steeds bemark en aanvaar word deur die Tekstielvervaardigers. Dié prosedure is 'n nuwe gedagte wat na 'n moontlike wen/verloor situasie mag lyk, maar in karakter op 'n wen/wen situasie uitloop, aangesien dit realistiese bedinging verplig deur die partye deur middel van probleemoplossingsprosesse. Die doelwit van die prosedure fokus die partye op die verpligting om hulle eie akkoord te bemeester;
- die rasionaliseerde en integreerde raamwerk vir die tien sektorale bedingingseenhede gebruik moet word as riglyn vir finale aanvaarding daarvan deur al die vervaardigers, maar met dien verstande dat die voorstel buigsaam moet wees om organies te groei.

#### 9.5 DIE OPTREK VAN 'N KONSTITUSIE IN KONSEPVORM

Ten spyte van die kommerareas, verbind die partye hulleself tot die opstel van 'n finale konstitusie wat die beginsels en verskeie konsepte, soos uiteengesit in die werkdokument, in meer besonderhede saambind. Daar is verder ooreengekom dat die herstruktureerde bedingingsraamwerk in werking moet tree gedurende Mei 1994. Om hierdie doelwit te realiseer is die volgende tydrooster aanvaar:

- Einde Junie 1993: Die Nasionale Kongres en SACTWU vind plaas op 18-20 Junie 1993, en die aanvaarding van die beginsels van die werkdokument behoort tydens hierdie geleentheid gefinaliseer te word, wat inderdaad gebeur het;
- Einde November 1993: Die finalisering van die Konstitusie deur die fasiliteerders; en
- Einde Februarie 1994: Die finale aanvaarding van die Konstitusie deur die partye; en
- Einde April 1994: Die inhuldiging van die Konstitusie en finale implementering van die herstruktureerde bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf.

Met die inhandiging van hierdie verhandeling, was die optrek van die konstitusie in konsepvorm nog nie gefinaliseer nie, en wat die verdere evaluering daarvan in die fynste besonderhede beperk het. Die konsepkonstitusie sal egter bygevoeg word tot die verhandeling as bylaag sodra dit beskikbaar is.

## HOOFSTUK 10

AFSLUITING10.1 Inleiding

SACTWU het sedert 1991, met die aanvaarding van 'n resoluëie tydens 'n Nasionale Kongres, 'n kragdadige veldtog geloods vir die skepping van 'n nasionale nywerheidsraad vir die Tekstielbedryf. Hierdie veldtog het sy hoogtepunt bereik met die voorlegging van spesifieke voorstelle aan Tekstielvervaardigers op 28 Augustus 1991 en 9 September 1991 onderskeidelik, om sy besondere behoeftes bekend te maak.

In werkgewerkringe was daar duidelik teenkanting teen gesentraliseerde bedinging omdat hierdie vorm van bedinging sekere rigiditeite in die arbeidsmark bewerkstellig het en bygedra het tot die swak mededingendheid van die bedryf.

As teenprestasie vir die SACTWU eis, het die verhandeling gefokus rondom die herstrukturering van kollektiewe bedinging in die bedryf in die daarstelling van 'n bedingingsraamwerk, waarin die bedingingsvlak en -struktuur gevorm moes word deur doelwitte van beide ekonomiese doeltreffendheid en sosiale billikheid. Bo en behalwe hierdie doelwitte, het die studie gepoog om die aard en kwaliteit van bedinging te verander. Vyandige bedinging moes vervang word met samewerkende bedinging deur die partye, aangesien eersgenoemde nie sal bydra tot die verbetering van die ekonomie, of sosiale billikheid bevorder nie.

## 10.2 Studiebenadering

Alvorens 'n konsepsuele bloudruk vir die Tekstielvervaardigers nagevors kon word, was dit noodsaaklik om sekere kritiese insette wat verband hou met kollektiewe bedinging te ondersoek. Hierdie insette en bevindinge word nou voorgehou.

### 1. Kollektiewe bedingingsraamwerk

'n Perspektief van die basiese beginsels van kollektiewe bedinging uit die beskikbare literatuur, sodat menige van die intrikaathede, meganismes en reëlins van die kollektiewe bedingingstelsel opgeklaar kon word. Daar is bevind dat die ontwikkeling van enige bedingingsraamwerk beïnvloed word deur substelsels van die eksterne omgewing wat die konflikterende doelwitte, waardes en mag van die bedingingspartye kondisioneer. Die doelwitte en mag van die partye word gereguleer op 'n funksionele wyse wat uiting vind in verskillende strukture, prosedures en prosesse met die doel om 'n ooreenkoms deur onderhandeling te bereik. 'n Opsomming van hierdie raamwerk is voorsien in FIGUUR 2.2.

### 2. Struktuur van die Tekstielbedryf

Die profiel van die bedryf, en in besonder sy bedryfstruktuur is ondersoek om sy invloed op die huidige kollektiewe bedingingstelsel in die bedryf te bepaal, SACTWU se bedingingsmodel daarmee te vergelyk en as integrale deel van die nagevorste konsepsuele bloudruk vir die Tekstielvervaardigers te dien. Daar is bevind dat die struktuur van die bedryf gekenmerk word deur 'n hoë mate van geografiese konsentrasie van maatskappye en vertikale

integrasie van sy bedrywighede wat sentreer rondom ses hoofvervaardigingsaktiwiteite en neerslag vind in die klerasie-, huishoudelike- en tegniese tekstielmarkte. Die bedryf is onmededingend, beide plaaslik en internasionaal, en bestaan daar 'n groeiende besef by die vervaardigers om SACTWU betekenisvol en toepaslik in die besigheidsaktiwiteit te betrek binne samewerkende bedingingstrukture om die menige probleme in die bedryf aan te spreek.

SACTWU erken die groot verskille in die vervaardigingsprosesse en sy gesentraliseerde bedingingsmodel bepleit die afbakening van die bedryf in sewe gedefinieerde sektore vir kollektiewe bedinging doeleindes binne 'n nasionale bedingingstruktuur. Insgelyks word die kompleksiteit van die bedryfstruktuur deur die vervaardigers aanvaar wat buigsaamheid vereis om werkgewers met dieselfde belange te groepeer volgens prosesse, markte en aktiwiteite.

Die vertikale integreerdheid van ondernemings en die diversiteit van vervaardigingsprosesse het bygedra dat kollektiewe bedinging hoofsaaklik op ondernemingsvlak plaasvind. 'n Bedryfstrategie kan egter nie op ondernemingsvlak ontwikkel word nie en moet werkgewerbelange op bedryfsvlak gekoördineer word om gesamentlike werkgewer/vakbond inisiatiewe te fasiliteer rakende makro kwessies van nywerheidsbelang.

### 3. Perspektiewe rondom gesentraliseerde bedinging

Die vraag na die toepaslike bedingingsvlak en -forum kan 'n bron van konflik tussen die partye wees. Verskeie kwessies en perspektiewe rondom dié debat is ondersoek met klem op die volgende :

- die tipe bedingingstrukture wat in die bedryf aangetref word kan volgens KOCHAN beskryf word as breë gedesentraliseerde bedingingseenhede. Dit is



hoofsaaklik van toepassing op weekliksbetaalde werknemers wat SACTWU se dominante posisie, invloed en mag (82 persent vakbonddensiteit) op ondernemingsvlak en die verskeidenheid van belange wat verteenwoordig word, bevestig.

- die omstandighede en voorkeure van die partye het bygedra dat die vlak van bedinging gedentraliseer ontwikkel het rondom 'n paar groot konglomeraat ondernemings wat die bedryf domineer en word bedinging deur erkenningsooreenkomstes hoofsaaklik binne nie-statutêre bedingingforums gereguleer.
- die ondersoek na die beleid, kwessies en die bedingingstrategie van die partye het aan die lig gebring dat die hele debat rondom die ekonomiese -sosiale tweeledigheid sentreer en die strategieë wat die partye volg om hulle onderskeie doelwitte te bereik. Die voorbeelde in Brittanje en Australië dien as goeie voorbeelde waar gedentraliseerde bedinging in die eerste geval ekonomiese doeltreffendheid en hoër produktiwiteitsvlakke tot gevolg het, terwyl Australië met sy gesentraliseerde bedingingsmodel groter sosiale voordele oplewer maar nie bydra tot beter arbeidsproduktiwiteit op ondernemingsvlak nie.
- die implikasies van bedryfherstrukturering is ondersoek en die afleiding is gemaak dat die implikasies daarvan noodwendig lei tot die sentralisering van die bedingingsproses met die betekenis van verhoogde seggenskap in ekonomiese besluite deur die partye. 'n Voorvereiste blyk egter te wees dat die partye as onafhanklike belangegroepe moet funksioneer wat gesamentlik die bedryf beheer as

alternatief tot direkte regering intervensie.

- die kwessies wat die oorlewing van nywerheidsrade as gesentraliseerde bedingingsinstellings in gevaar stel is ondersoek. Hierdie instelling vorm die kern van SACTWU se bedingingsmodel, maar blyk in onmin by werkgewers te wees as gevolg van sy rigiede struktuur en onbuigsaamheid om as behoorlike demokratiese instelling vir partyverteenvoordinging te dien. Die onmin oor die rade word verder verhoog deur die praktyk van vakbonde om op beide die nywerheidsraadvlak en ondernemingsvlak oor dieselfde kwessies te beding. In hierdie verband het die Tekstielvervaardigers dit onomwonde gestel dat die nywerheidsraadstelsel oudmodies is en nie die geskikte forum is om kollektiewe bedinging in die bedryf te reguleer nie.
- die waarde van bedryfsvlakbedinging is ondersoek en is daar bevind dat die vlak uiters noodsaaklik is om ekonomiese en sosiale beleid uitdagings aan te spreek. Nuwe verwikkelinge wat op nasionale vlak en bedryfsvlak plaasvind het reeds belangrike stimulant geword vir sentraliseerde- bilaterale verhoudinge. Die "HATTY KOMITEE" waar SACTWU en Tekstielvervaardigers saamgewerk het om beleid ten opsigte van tariefbeskerming te formuleer dien as goeie voorbeeld, maar het ook sekere voorvereistes vir samewerking uitgewys : bilaterale forums moet gebalanseer word tussen gemeenskaplike belange, onafhanklikheid en interafhanklikheid van die partye; 'n bewustheid dat kompromieë nodig is en dat

alle verteenwoordigende groepe deel moet vorm van die gesprek.

Werkerdeelname het beduidend verhoog in beheermeganismes soos die Nasionale Ekonomiese Forum, wat gesentraliseerde bedingingforums in die onderskeie bedrywe noodsaaklik maak om die gaping tussen eersgenoemde forum en ondernemingsvlak te oorbrug.

#### 4. SACTWU se eis vir 'n nasionale nywerheidsraad

Die spesifieke voorstelle van SACTWU se eis vir gesentraliseerde bedinging is ondersoek, en bevat al die tradisionale argumente ten gunste van 'n nywerheidsraadstelsel. SACTWU se motiveringvoorstelle bevat egter ook 'n raamwerk waarin gesentraliseerde bedinging as hoeksteen gesien word om die ekonomiese groeiplan van COSATU se ekonomiese beleid, in samewerking met die ANC en SAKP Alliansie, effektief te implementeer. Dit sentreer rondom die herverdeling van welvaart en werkskepping binne ooreengekome programme, aksies en strategieë met werkgewers.

Die bedingingsmodel plaas egter te veel klem op gesentraliseerde bedinging waarbinne alle kwessies beding wil word, en ignoreer die belangrikheid van ander kwessies op laer bedingingsvlakke volgens ekonomiese logika.

FIGURE 5.1 en 5.2 bied 'n voorstelling van SACTWU se bedingingsmodel.

5. Huidige kollektiewe bedingingstrukture en -instellings in die Tekstielbedryf

Die ondersoek het gefokus op die tipe statutêre bedinging-instellings vir gesentraliseerde bedinging wat van toepassing is in die bedryf, asook ander strukture, ooreenkomstes, prosedures, kwessies en praktyke wat 'n profiel van die arbeidsverhoudingstelsel in sy geheel weerspieël. Die resultaat hiervan moes as vertrekpunt dien om die omvang van SACTWU se eis in perspektief te plaas, om te evalueer watter vlakke van bedinging ontwikkel het oor die jare heen, maar ook as verwysingsraamwerk vir die navorsing van herstruktureerde bedingingstrukture vir die bedryf gebruik word.

Die bevindinge van die ondersoek het aangedui dat kollektiewe bedinging binne die arbeidsregtelike raamwerk onewewigtig ontwikkel het :

- waar nywerheidsrade bedoel was om gesentraliseerde bedinging op bedryfsvlak te reguleer, het die stelsel as 'n uiteenlopende "lapwerk" van rade volgens nasionale, plaaslike en enkelmaatskappylyne ontwikkel;
- geen nasionale bedingingsforum bestaan wat alle vervaardigingsbedrywighede in die bedryf verteenwoordig nie;
- slegs 'n smal statutêre forum op nasionale vlak ontwikkel het in die vorm van NICTEX met 'n beperkte dekkingsgebied, en slegs 5.8 persent van alle werknemers in die bedryf verteenwoordig;

- die ontwikkeling van twee streeksnywerheidsrade het buite die raamwerk van die Tekstielbedryf geskied en vorm deel van die Klerasiebedryf;
- dat vier statutêre instellings op plaaslike vlak ontwikkel het volgens die konsentrasie van werkgewers in die Kaapse Skiereiland;
- dat twee nywerheidsrade op maatskappy vlak ontwikkel het en uitsonderlik blyk te wees, aangesien die verhouding slegs beperk word tussen die werkgewer en die vakbond.

Buite die arbeidsregtelike raamwerk, vind kollektiewe bedinging plaas op ondernemingsvlak en word gedomineer deur 'n paar groot maatskappye wat 86,3 persent van alle werknemers in die bedryf verteenwoordig. Hierdie maatskappye is almal vertikaal geïntegreerd wat diverse vervaardigingsprosesse, produkte en markte insluit.

Oorhoofs dui die arbeidsverhoudingstelsel in die bedryf dat die statutêre instellings beperkte invloed uitoefen, en gedomineer word deur ondernemingsvlakbedingingstrukture, erkenningsooreenkomstes en verteenwoordigerkomitees ("shop stewards") wat lae-vlak werksvloer kwessies hanteer. Ten spyte van SACTWU se dominante posisie in die bedryf het gesentraliseerde bedinging nie op bedryfsvlak vordering gemaak nie. Dit plaas SACTWU se bedingingsmodel in perspektief dat te veel klem op sentrale bedinging nie sal slaag indien die bestaande bedingingstrukture nie realisties binne 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk ingeskakel word nie.

FIGUUR 6.1 verskaf 'n voorstelling van die huidige bedingingstrukture.

### 10.3 Navorsing van paslike bedingingstrukture

As teenreaksie op SACTWU se bedingingsmodel en die resultate wat voortgevloei het uit die ondersoekbenadering, is stappe geneem om die aanstelling en volmagtiging van 'n Studiegroep te bewerkstellig om paslike bedingingstrukture vir die bedryf na te vors wat voldoen aan die beginsels van regmatigheid en doeltreffendheid. Die navorsing het geskied onder die vaandel van die TEKSTIELFEDERASIE om die verteenwoordigende karakter daarvan te bekragtig, toegang tot die meerderheid bedryfslede te vergemaklik en aanvaarding van die nagevorste dokument te bespoedig. Hierdie nagevorste en aanvaarde dokument moes ook as beginselsdokument dien in gesprek met SACTWU om 'n finale integreerde bedingingsraamwerk vir die bedryf ooreen te kom.

Die herstruktureerde kollektiewe bedingingstrukture is nagevors in die lig van drie belangrike aspekte wat in die ondersoekbenadering geïdentifiseer is:

- ekonomiese -sosiale kwessies wat die vlak en aard van kollektiewe bedinging sal bepaal volgens die waargenome doelwitte van die partye vir ekonomiese doeltreffendheid en sosiale billikheid;
- suiwer struktuurlike kwessies wat die bedingingsvlak, bedinginginstellings en bedingingkwessies uitbeeld en die koördinering daarvan wat bevorderlik is vir buigsaamheid en mededingendheid; en
- die afbakening van die bedryf in verskillende bedingingseenhede om erkenning te gee aan die diversiteit van vervaardigingsbedrywighede en vertikaal geïntegreerdheid van ondernemings.

Die beginsels van die nagevorste dokument is soos volg ooreengekom en aanvaar :

- Nasionale Forum:

'n Liggaam wat saamgestel word deur werkgewer-verenigings per bedryfsektor en waarvan die deelname vrywilliglik is. Makro kwessies soos bedryfher-strukturering, sekuriteitsvoordele vir lede en gesamentlike werkgewer/vakbond inisiatiewe word op die vlak ooreen gekom. Meganismes moet ooreen gekom word wat bedryfswye stakings verhoed.

- Sektorale Bedryfforums:

Werkgewers met soortgelyke belange word saam gegroepeer in verskeie sektore volgens gedefinieerde prosesse, markte of aktiwiteite. Deur die proses van kollektiewe bedinging word basiese standaarde van indiensneming op hierdie vlak bepaal vir al die werknemers binne die sektor. Elke sektorstruktuur besit sy eie identiteit en konstitusie. Wigte en teenwigte word ingebou op hierdie vlak om tweeledige bedinging te verhoed, spesifieke prosedures vir geskilbeslegting ingestel om geskille te beperk tot die vlak en struktuur waarop so 'n geskil ontstaan, en aanvaarding dat ekonomiese verskille tussen individuele besighede binne 'n enkele sektor mag bestaan wat buigsaamheid vereis in die daarstelling van loonkoerse. Die regsvorme van hierdie bedinginginstellings behoort die vorm aan te neem van nie-statutêre forums wat staatmaak op konsensus tussen die partye eerder as statuut vir sy bestaan.

- Aanleg/Onderneming Forums:

In lyn met die erkende behoefte om bestuursoutonomie en buigsaamheid op die besigheidsfront/aanlegvlak te behou, word voorgestel dat werklike diensvoorwaardes volgens produktiwiteit oorwegings op hierdie vlak beding word. Bedinging moet geskied volgens bestaande ooreenkomstes op ondernemingsvlak.

- Vertikaal geïntegreerde ondernemings:

Sulke ondernemings wat nie realisties in die sektor-bedingingeenhede ingeskakel kan word nie, moet voortgaan met ondernemingsvlakbedinging sonder beperkinge van sektorvlak-ooreenkomstes.

- Afbakening van die bedryf in bedingingsektore:

Tien sektore word geïdentifiseer volgens logiese prosesse, markte en bedryfsaktiwiteite.

TABEL 7.1 voorsien 'n raamwerk van die nagevorste bedingingsraamwerk vir die Tekstielvervaardigers.

10.4 Evaluering van die partye se bedingingvoorstelle:

Die resultate van die ondersoekbenadering en die vergelyking tussen die partye se bedingingvoorstelle is laastens oorhoofs geëvalueer om die verskille, ooreenkomstes en probleemareas te identifiseer en tentatiewe aanbevelings daaromtrent te maak. Hoofstuk agt bied 'n volledige verslag daaroor, en is gedoen om as voorbereidingsraamwerk te dien vir die Werkgewer-Studiegroep in sy naderende gesprek met SACTWU.



- Ten spyte van die opponerende perspektiewe in die kapitalistiese-sosialistiese tweeledigheid, blyk daar 'n behoefte by die partye te wees om 'n balans tussen hierdie dimensies te handhaaf deur middel van ooreenkoms en samewerking.
- Beide partye se bedingingsmodelle erken dat bedryfsvlakbedinging 'n vereiste is en waarde het om makro ekonomiese en sosiale beleid uitdagings aan te spreek, en dat sektorverskille bestaan wat per logiese produk en mark afgebaken behoort te word.

Alhoewel die partye se bedingingreëlings daarop dui dat deelname moet geskied op die basis van voluntarisme, is die volgende verskille en probleemareas geïdentifiseer :

- die regsvorme van die bedinginginstelling(s);
- die inskakeling van vertikaal geïntegreerde ondernemings;
- die voorkoming van bedryfswye stakings op nasionale vlak;
- die aanvaarding van 'n twee-vlak gesentraliseerde bedingingstruktuur soos voorgestel deur die Werkgewer-Studiegroep;
- die aantal sektore wat afgebaken moet word om loonkoerse te bepaal.

#### 10.5 Integrasie van die partye se bedingingvoorstelle:

Verskeie werkgroepbyeenkomstes is gehou tussen die partye om 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk vir die bedryf

daar te stel. Die gesprekke het verskeie ineenloping van idees tot gevolg gehad wat saamgevat is in 'n werkdokument wat die twee voorstelle geïntegreer het. Hierdie werkdokument is in beginsel aanvaar deur die partye.

Die beginsels en kenmerke van die finale herstruktureerde bedingingsraamwerk word kortliks voorgehou :

#### Beginnels van die bedingingsraamwerk

- die aanvaarding van samewerkende verhoudinge tussen die partye;
- die doelwit van 'n volgehoue mededingende bedryf en besighede;
- dat sosiale gelykberegtiging die herstruktureerde bedingingstrukture en die resultate van die interaksie tussen die partye karakteriseer;
- die bedingingstelsel rasideel en onpartydig moet wees en daar gevolglik geen tweeledige bedinging kan wees nie;
- die bedingingstelstel voldoende verteenwoordigend moet wees van die vervaardigers en die werknemers; en
- die stelsel doeltreffend moet wees om geskille te besleg.

#### Kenmerke van die bedingingsraamwerk:

- die basiese struktuur dieselfde is as die

Studiegroep voorstel : Nasionale Forum, Sektorale Forums en Aanleg/Ondernemingforums;

- die samestelling van die forums op die drie vlakke van bedinging kom ooreen met die Studiegroep voorstel;
- die funksies van die forums op die verkeie bedingingsvlakke kom ooreen met die Studiegroep voorstel.

Sekere kompromieë is ooreengekom ten opsigte van aspekte wat as probleemareas geïdentifiseer is deur die Studiegroep, te wete :

- die aanvaarding van meganismes soos versoeningsrade (Artikel 35) en arbeidsorders (Artikel 51A) om die onaanvaarbaarheid van nywerheidsrade te oorbrug;
- die aanvaarding van 'n slingerarbitrasieprosedure op nasionale vlak om bedryfswye stakings te verhoed;
- 'n keuse aan vertikaal geïntegreerde ondernemings waar hulle wil inskakel in die bedingingsraamwerk met sekere beperkinge;
- die aanvaarding van 'n minimum sosiale beleidsraamwerk op nasionale vlak deur die partye wat 'n raamwerk vir oorhoofse vrystellings van sekere bepalinge van die Wet op Basiese Diensvoorwaardes insluit;
- die aanvaarding van 'n hersieningskomitee op nasionale vlak om alle vrystellingsaansoeke van bepaalde diensvoorwaardes te reguleer; en

- die aanvaarding dat die regsforme van die bedinginginstellings die bestaande praktyk, om ooreenkomstes na nie-partye te verleng, in stand sal hou ten spyte daarvan dat die bedingingreëlins op sentrale vlak geskoei is op voluntarisme.

FIGUUR 9.1 voorsien 'n voorstelling van die finale bedingingsraamwerk.

#### 10.6 Slotson

Gebaseer op die integreerde werkdokument wat 'n herstruktureerde bedingingsraamwerk vir die Tekstielbedryf daarstel, is ooreengekom om 'n finale konstitusie te laat optrek om die praktiese implementering van die raamwerk te bespoedig.

In hierdie verband is daar geslaag om die doelstellings, soos uiteengesit is in die verhandeling, te bereik.

\*\*\*\*\*

OPGAAF VAN VERWYSINGSBOEKE

Angus, B. (1989). Panel discussion on the role of the State in the regulation of Industrial Agreements. In A Rycroft (Ed.). The private regulation of Industrial Conflict - Proceedings of the Labour Law Conference 1989. Durban : Juta.

Anstey, M. (1990). Worker participation : Concepts and Issues. In M. Anstey (Ed). Worker participation : South African options and experiences - Proceedings of the 1989 Conference on Worker Participation. Kenwyn : Juta

Anstey, M. (1991). Negotiating conflict. Kenwyn : Juta.

Bendix, S. (1989). Industrial relations in South Africa. Kaapstad : Juta.

Cameron, E., Cheadle, H., Thompson, C. (1989). The New Labour Relations Act. Kaapstad : Juta.

Coetzee, W. (1990). Appropriate levels of bargaining from a business viewpoint. In I. de Villiers (Ed.). Collective Bargaining, Deregulation and Democracy - Proceedings of the Labour Law Conference 1990. Durban : Centre for Socio-Legal Studies, Natal Universiteit.

Cunningham, P.W., Slabbert, J.A., De Villiers, A.S. (1990). The historic developments of Industrial Relations. In J.A. Slabbert, J.J. Prinsloo en W. Backer (Eds.). Managing Industrial Relations in South Africa. Pretoria : Digma.

Douwes-Dekker, L. (1990). Potentials for organised employers and labour at a Social Policy level. In M. Anstey (Ed.). Worker participation : South African Options and experience - Proceedings of the 1989 Conference on Worker Participation. Kenwyn : Juta.

Fanaroff, B. (1989). Panel discussion on the role of the State in the Regulation of Industrial Agreements. In A. Rycroft (Ed.). The private regulation of Industrial Conflict - Proceedings of the Labour Law Conference 1989. Durban : Juta.

Fourie, J.D. (1991). The South African Statutory Industrial Relations System. In J.A. Slabbert, J.J. Prinsloo en W. Backer (Eds.). Managing Industrial Relations in South Africa. Pretoria : Digma.

Godfrey, S. (1992). Industrial Council Digest : Statutory institutions for centralized collective bargaining in South Africa 1979 - 1992. Industrial Relations Project : Department Sociology, University of Cape Town.

Marais, G.C., De Villiers, A.S. (1990). COSATU Profile. In J.A. Slabbert en A.J. Bruwer (Eds.). Political Ideologies and South Africa Trade Unions : A Profile. Aucklandpark : Liaison.

Nieuwmeijer, L.J., Slabbert, J.A., Heald, G.R. (1991). Negotiation. In J.A. Slabbert, J.J. Prinsloo en W. Backer (Eds.). Managing Industrial Relations in South Africa. Pretoria : Digma.

Nel, P.S. & Van Rooyen, P.H. (1985). Worker Representation in practice in South Africa. Kaapstad : Academica.

Patel, E. (1990). Appropriate levels of bargaining from a trade union viewpoint. In I. de Villiers (Ed.). Collective Bargaining, Deregulation and Democracy - Proceedings of the Labour Law Conference 1990. Durban : Centre for Socio-Legal Studies, Natal Universiteit.

Rhodie, N.J. (1988). Reform : The way to a democratic socio-political order in South Africa. In H.C. Marias (Ed.). South Africa : Perspectives on the future. Pretoria : Human Sciences Research Council (HSRC).

Van Jaarsveld, S.R. & Van Eck, B.P.S. (1992). Kompedium van Suid-Afrikaanse Arbeidsreg. Pretoria : Lex Patria.

## VERHANDELINGE

Jankelson, M.B. (1975). The Operation of the Industrial Council System in South Africa. Ongepubliseerde MBA verhandeling, WITS.

Reynolds, A.C.E. (1991). A present and future perspective on Industrial Councils. Ongepubliseerde magisterverhandeling, RAU.

## STAATSPUBLIKASIES

Suid-Afrika (Republiek) (1993, Junie). Arbeidstatistieke: Werkertal en Salarisse en Lone : Mynwese, Steengroepwerk, Fabriekwese, Konstruksie, Elektrisiteit, Desember 1992. Sentrale Statistiekdiens. Pretoria : Sentrale Statistiekdiens.

Suid-Afrika (Republiek) (1988, Oktober). Standaardnywerheidsklassifikasie van alle ekonomiese bedrywighede (Vierde Uitgawe). Sentrale Statistiekdiens. p.20, 46-47. Pretoria : Sentrale Statistiekdiens.

Suid-Afrika (Republiek) (1990). Suid-Afrika Statistieke. Sentrale Statistiekdiens. Pretoria : Sentrale Statistiekdiens.

Suid-Afrika (Republiek) (1992). Tekstielnywerheidsraad : Wysiging van ooreenkoms, Nr. R3034, Staatskoerant, 30 Oktober 1992, No. 14361, p.37.

South Africa (Republic) (1988). The Development and Structural Adjustment Programme of the apparel Textile and Clothing Industry. Report No. 2646. Pretoria : Government Printer.

Suid-Afrika (Republiek) (1988). Wet op Arbeidsverhoudinge, Nr. 28 van 1956. Pretoria : Staatsdrukker.

#### PUBLIKASIES VAN INSTITUTE/ORGANISASIES

Nywerheid-ontwikkelingskorporasie van Suid-Afrika (1990, Junie). Wysiging van die toepassing van die Tariefbeskermingsbeleid : Beleidsdokument : Sandton.

Levy, A. & Associates (1992). Annual Report on Labour Relations in South Africa 1992 - 1993. Johannesburg : Andrew Levy and Associates.

Heald, G.R. (1990). An analyses of the South African Clothing and Textile Workers Unions (SACTWU) demand for National negotiations : Towards the development of a negotiation strategy for the South African Clothing Industry. Ongepubliseerde ondersoek aangevra deur die Nasionale Klerefederasie.

Godfrey, S. (1993). The Centralization of Collective Bargaining in the Western Cape Clothing Industry and the South African Clothing and Textile Worker's Union demand for the formation of a National Industrial Council. Ongepubliseerde arbeidsverhoudingeprojek, Departement Sosiologie, Universiteit van Kaapstad.

Economic Policy in COSATU (1992). Report of COSATU Economic Policy Conference, 27 - 29 Maart, 1-39.

Suid-Afrikaanse Besigheidskamer (1993, April). Background Document : Collective Bargaining. Johannesburg : SABEK.

The Textile Institute (1988). Textile Terms and Definitions (Eight Edition). London : Manchester

#### ARTIKELS

Albertyn, C. (1991). Bargaining in the nineties : National bargaining. Employment Law, 7 (5), 194 - 97.

Albertyn, C. (1991). Industry Bargaining. Employment Law, 7 (6), 123 - 126

Anstey, A. (1992). IR : Prospects for change? People Dynamics, 10 (10), 8 - 12.

Cohen, M. (1990). Bilateralism - towards societal corporatism. People Dynamics, 9 (2), 3.

De Coster, J. (1992). Profile of the South African Textile and Clothing Industry - Textile Outlook International, March 1992. The Economist Intelligence Unit, 75 - 104.

Douwes-Dekker, L.C.G. (1988). Towards Bilateral Self Governance. Indicator S.A., 5 (4), 72-75

Douwes-Dekker, L.C.G. (1990). Towards a Labour Market Council. People Dynamics, 9 (2), 17 - 22.

Douwes-Dekker, L.C.G. (1992). Interview : Loet Douwes-Dekker. People Dynamics, 10(7), 20 - 22.

Eloff, T. (1992). Business amidst change. People Dynamics, 11 (2), 12 - 15.

Erwin, A. (1991). Adequate Collective Bargaining Structures. Industrial Relations Journal of South Africa, 1 (3), 72-73

Finnemore, M. (1992). Future Prospects : IR. People Dynamics, 10 (7), 25 - 28.

FOSATU Central Committee (1982). Principles of Collective Bargaining. South African Labour Bulletin, 8(1), 83

Godfrey, S. (1991). Cutting the cloth to fit the coat. Indicator SA 9 (1), 78-80.

Godsell, B. (1992). Ideological conflict : a panel discussion featuring Chester Crocker. People Dynamics, 10 (4), 20.

Goldberg, M. (1991). Industrial Councils in jeopardy? - a focus on iron and steel. IRSJA, 11(2), 31-32, 39, 41-44.

Golding, M. (1990). A changing world in the 1990's. People Dynamics, 9 (2), 35 - 38.

Hirsch, A. (1979). An introduction to Textile Worker Organisation in Natal. South African Labour Bulletin, 4(8), 32-33.

Jowell, K. (1984). Industrial Councils : the baby or the bathwater? Industrial Relations Journal of South African, 4(2), 35-44.



Jowell, K. (1989). Basement Bargains versus Central Deals: Will Industrial Councils survive in the 1990's? Indicator S.A. 7(1), 16-17, 78-79.

Jowell, K. (1989). Industrial Councils revisited. Kaapstad

Lamprecht, A. (1987). Industrial justice and industrial democracy in South Africa : Factors impacting on its evolution. People Dynamics, 6 (1), 23 - 25.

National Union of Textile Workers (1982). Industrial Councils - New dimensions to struggle in the Textile Industry. South African Labour Bulletin, 7 (4/5), 98-101

Nel, C. (1990) Industrial Relations into the '90's. People Dynamics, 9 (2), 9 - 15.

Patel, E. (1993). Balancing Paradigms. People Dynamics, 11(12), 8-10.

Pennington, S. (1992). The Centralized Bargaining debate : industrial democracy or industrial anarchy? People Dynamics, 10(6), 17-22.

Riordan, R. (1990). The redistribution of the wealth in South Africa. People Dynamics, 9 (2), 25 - 29.

Scholtz, G. (1992). Bilateralism in the Clothing and Textile Industries - Learning points from Industrial Restructuring. Bilateralism Review (Faculty of Management). Johannesburg : Wits

Trollip, T. (1990). Appropriate bargaining units. People Dynamics, 9 (1), 22 - 24.

Werner Associates Inc. (1992). Labour Cost Comparisons, Spring 1991. Werner International. Brussels.

#### **KOERANTBERIGTE**

Annual Garment Negotiations (1990). SACTWU News-Western/Eastern Cape Edition, 2(4).

Botshabelo Clothing bosses and SACTWU to negotiate agreement (1990). SACTWU NEWS, 2(16)

Onmin oor Nywerheidsrade (1993, 11 April). Sake Rapport - Rapport, p. 13

Sosiale kontak as Strategiese opsie vir bestuurders. (1991, 30 Junie). Sake Rapport - Rapport, p.8

Textile Topics (1991). Textile Federation, 3(3), p. 3, 5, 7, 10.

Textile Talks on central bargaining (1991, 6-12 September). Weekly Mail.

You cant's catch a free ride on the SACTWU bus! (1990). SATWU NEWS, 2(12).

## VERWYSINGSNOTAS

### Referate gelewer :

Keys, D., Metcalf, D., Klare, K., Lamprecht, A. (1993). Arbeidsreg en Ekonomiese Herkonstruksie. Ongepubliseerde referate gelewer tydens die Arbeidsregkonferensie, Durban: Sentrum vir Sosio - Regstudies. Natal Universiteit.

Levy, A. (1992). Labour Horizons 1992. Ongepubliseerde referaat gelewer tydens konferensie oor die sentralisering van kollektiewe bedinging. Johannesburg : Andrew Levy and Associates.

Metcalf, D. (1993). Restructuring industrial relations evidence from Great Britian and Australia. Ongepubliseerde referaat gelewer tydens die sesde Arbdeidsregkonferensie. Durban : Sentrum vir Sosio-Regstudies. Natal Universiteit

Vally, B. (1992). The implications of the Social Contract. Ongepubliseerde referaat gelewer tydens die Arbeidsregkonferensie. Durban: Sentrum vir Sosio-Regstudies, Natal Universiteit.

### Persoonlike Mededeling:

- Nota 1 : Pietersma, N (1993). Persoonlike mededeling, 15 Junie
- Nota 2 : King, M. (1991). Inligting materiaal, 20 November
- Nota 3 : Brink, B (1993). Inligting materiaal, 5 November
- Nota 4 : Copelyn, J. (1991). Persoonlike mededeling, 17 April
- Nota 5 : Levy, A (1992). Inligting Materiaal, 25 November
- Nota 6 : Copelyn, J. (1992). Persoonlike mededeling, 13 Mei
- Nota 7 : Jacobs, J. (1991). Inligting materiaal, 13 Maart
- Nota 8 : Copelyn, J. (1991). Persoonlike mededeling, 28 Augustus
- Nota 9 : Ryan, E. (1992). Persoonlike mededeling, 29 Mei
- Nota 10 : Robson, K. (1993). Inligting materiaal, 24 Maart
- Nota 11 : Pictor, B. (1993). Inligting materiaal, 15 Junie
- Nota 12 : Bennett, M. (1993). Persoonlike mededeling, 25 Maart
- Nota 13 : Copelyn, J. (1992). Persoonlike mededeling, 13 Mei
- Nota 14 : Gazendam, H. (1993). Inligting materiaal, 15 Junie
- Nota 15 : Slabbert J.A. (1990). Lesingmateriaal, R.A.U.

**NYWERHEIDSHOFSAKE :**

Besaans du Plessis (Pretoria Foundaries) (Pty) Limited v National Unions of Steel & Allied Workers (1990) 11 ILJ 690 (AAH).

BTR DUNLOP LIMITED v National Union of Metalworkers of SA (2) (1989) 10 ILJ 701 (NH)

East Rand Gold & Uranium Co, Limited v National Union of Mineworkers (1989) 10 ILJ 683 (AAH).

Food and Allied Workers Union v Spekenham Supreme (2) (1988) 9 ILJ 628 (NH).

Luthuli & Others v Floritime (Pty) Limited and Another (1988) 9 ILJ 287 (NH).

Metal & Allied Workers Union v Hart. (1985) 6 ILJ 478 (NH).

Mynwerkersunie v African Products (Edms) Bpk (1987) 8 ILJ 401 (NH).

Natal Baking & Allied Workers Union v BB Cereals (Pty) Ltd and Another (1989) 10 ILJ 870 (NH).

National Union of Mineworkers v Henry Gould (Pty) Ltd and another (1988) 9 ILJ 1149 (NH).

Ngiba and Others v Van Dyck Carpets (Pty) Ltd and another (1988) 9 ILJ 453 (NH).

National Union of Textile Workers v Rotex Fabrics (Pty) Ltd and another (1987) 8 ILJ 841 (NH).

SA Association of Municipal Employees v Pretoria City Council (1948) (1) SA 11 (T).

SA Commercial Catering & Allied Workers Union v Interfare (Pty) Ltd and others (1991) 12 ILJ 1313 (NH).

Steel Engineering & Allied Workers Union v BRC Weldmesh (1991) 12 ILJ 1304 (NH).

Sentraal-Wes (Koöperatief) Bpk v Food & Allied Workers Union and others (1990) 11 977 op 992-3 (AAH).

Stocks & Stocks Natal (Pty) Ltd v Black Allied Workers Union (1990) 11 ILJ 369 (NH).

Textile Workers Industrial Union v Maroc Carpet & Textile Mills (Pty) Ltd (1989) 10 ILJ 526 (NH).

United African Motor & Allied Workers Union and others v Fodens (SA) (Pty) Ltd (1983) 4 ILJ 212 (NH).

# **BYLAE A**

**Bilateralisme in die Tekstiel/Klerasiebedryf**



UNIVERSITY  
JOHANNESBURG

**Scholtz, G. (1992). *Bilateralism Review* - Faculty of Management  
University of the Witwatersrand, 36 - 40**

## BILATERALISME IN DIE TEKSTIEL- EN KLERASIEBEDRYWE - LEERERVARING IN BEDRYFSHERSTRUKTURERING

Beide bedrywe het 'n geskiedenis van konflik ten opsigte van handelstariewe. Einde Junie 1991 het die regering 'n werksgroep aangestel sodat die bedrywe hulle eie oplossings vir probleme kon vind. Dié werkgroep het bekend gestaan as die "Hatty Kommissie" wat bestaan het uit verteenwoordigers van katoenverbouers, teksteilervaardigers, klein handelaars en SACTWU. Hulle opdrag was om 'n oorbruggingsplan te ontwikkel wat 'n agtien maande kompromie op handelstariewe noodsaak. Gedurende hierdie 18 maande moes 'n langtermyn strategie ontwikkel word (Sien Bilateralism Review, Vol 1, No 1).

Die finale verslag wat aanvaar is deur die Regering is afgekondig op 1 Mei 1992, is skerp gekritiseer deur groepe in die klerasiebedryf wat klein ondernemings verteenwoordig. Die oorspronklike voorstel het 'n langtermyn voorstel ingesluit om die katoensektor eerste te help en daarna die res van die tekstielbedryf. Dié deel van die plan het ook 'n impliserende kompromie ingesluit: werkskepping potensiaal vir die vakbond en groei protensiaal vir die tekstielbedryf. Maar hierdie deel van die oorspronklike plan is egter laat vaar. Nou word gevra: Watter proses was oor die hoof gesien? Wie moet dan by die onderhandelingsstafel wees?

### Die verkeerde proses vir die probleem ?

Die algemene tevredenheid met die besluit om 'n werksgroep te vorm, was miskien meer 'n funksie van goedkeuring van die bilaterale proses, as 'n bewustheid van die kompromieë wat nodig was om die bedrywe te herstruktureer.

Ooreenkoms tussen kapitaal en arbeid in bilaterale forums is lewensvatbaar indien inherente konflikte gebalanseer word tussen belange wat gedeel word en interafhanklikheid. Dit blyk dat hierdie gebalanseerde kragte afwesig was in die Hatty Kommissie en die kiesafdelings wat hulle verteenwoordig het. Die Kommissie was in die eerste plek geskep om 'n oplossing van die geskil tussen die klerasie- en tekstielbedryf te vind insake handelstariewe. Die twee bedrywe het dus nie belange gedeel insake hulle gesamentlike behoefte op die wyse wat interafhanklikheid tussen kapitaal en arbeid gevind word nie. Die Tekstielbedryf het weinig gehad om die klerasiebedryf te bied vir die aanvaarding van hoër insetkoste deur laasgenoemde. Terselfdetyd het die Tekstielbedryf se korttermyn oorlewing afgehang om die Klerasiebedryf gevange te hou en as afhanklike mark vir homself te hou.

Hierdie situasie was verder vererger deur die ekonomiese toestand van die bedrywe in 1991. Die Tekstielbedryf kon nie meeding onder die Strukturele Aanpassingsprogram (SAP) ten opsigte van tariefbeskermingsvlakke nie en 17,000 werknemers het hulle werk verloor teen

die einde van 1991. (Sunday Times, 22/3/92). Die Klerasiebedryf daarteenoor het gefloreer en indiensneming het verhoog (Business Day, 19/2/92). Veral die meganisme vir vrye invoer- en uitvoerpermitte van die SAP het dié sukses meegebring. Die Klerasiebedryf was dus die een wat konsessies moes maak op die handelstariewe kwessie in die Hatty Kommissie. Daarteenoor het die Tekstielbedryf weinig gehad om aan te bied behalwe welwillendheid.

Dit verduidelik die teësinigheid van die Klerasiebedryf om die kostes van die ooreenkomstes te dra wat deur die Hatty Komitee bereik is. Dit word nou geargumenteer dat hulle eerste die Regering wou oorreed om die kostes te dra, maar het misluk. Hulle het geen ander keuse gehad as om die kostes van die ooreenkoms af te skuif na die onverteenvoordigende eenhede van die Klerasiebedryf, naamlik Kleinsake- ondernemings.

#### Leerervaring uit bogenoemde bilaterale proses

Bogenoemde oorsig suggereer dat indien bilaterale benaderings suksesvol wil wees, die partye inter-afhanklik moet wees met 'n gemeenskaplike belang. Indien dit nie teenwoordig is nie, bestaan daar geen aansporing om die koste konsessie te dra nie. Tweedens, behoort alle verteenwoordigende groeperinge deel te vorm van die gesprek ten opsigte van herstrukturering.

Die afwesigheid van hierdie voorwaardes verduidelik waarom die Klerasie-verteenvoordigers geen aansporing gehad het om die kostes te dra nie om sodoende ooreenkoms te bereik. Die situasie was verder vererger deur die gebrek aan 'n belangrike aspek teenwoordig in normale vakbond-werkgewer onderhandelinge naamlik goedertrou.

- i) Die waarde van bilateralisme is gebaseer op die opvatting dat die mees geskikte oplossing van bedryfsprobleme gevind kan word indien groot belangegroepe - kapitaal en arbeid tot 'n werversydse bindende ooreenkoms kan kom deur die kollektiewe bedingingsproses. Hierdie proses word deur die gemeenskap aanvaar aangesien die indirekte koste vir die gemeenskap in toom gehou word deur die voorafgaande direkte koste vir die betrokke bedingingsparty. Die "gee en neem" dien as 'n onontbeerlike dissipline wat die aanwending van bronne in die gemeenskap bevorder. Hierdie dissipline bly van krag so lank as die onderhandelinge plaasvind op maatskappyvlak of fokus op die diensvoorwaardes en kwessies van werkerregte. Hoe wyer die omvang van kollektiewe bedinging strek op bedryfs- en nasionale vlak, hoe swakker word hierdie betrokke dissipline.

In die geval van die Hatty Komitee, was die omvang so wyd dat die dissipline van "gee en neem" verdwyn het. In sulke gevalle, moet alternatiewe kostebesparing versperrings ontwikkel word. Twee maniere word voorgestel om dit te bereik

- enige fiskale implikasies moet met die regering ooreengekom word voordat 'n voorstel voorgelê word. Hierdie proses kan egter gerasionaliseer word indien die Regering 'n deursigtige ekonomiese beleid en bedryfstrategie ontwikkel met die sleutel rolspelers. Dit voorsien riglyne vir toekomstige inisiatiewe wat gebruik kan word as parameters vir bespreking. Die afwesigheid daarvan in hierdie besondere saak het min vordering opgelewer.
- alle belangegroepe moet verteenwoordig word in die forum. In hierdie geval was daar 'n duidelike behoefte om die verteenwoordigendheid van kapitaal uit te brei.
- ii) 'n Verdere vereiste vir die partye is om 'n geskilbeslegtingsmeganisme ooreen te kom in die begin van die inisiatief wat bydra tot die deursigtigheid en verbintenis tot die finale ooreenkoms.
- iii) nog 'n vereiste is dat behoorlike mandate / volmagtiging en terugvoering-stelsels bestaan in werkgewer-organisasies. Juis die swak terugvoering in die Klerasiebedryf het gelei tot die ongelukkigheid by Kleinsake-ondernemings.
- iv) die positiewe uitkomst vir bilateralisme op bedryfsvlak was egter die volgende :
  - Dit voorsien geleenthede vir kreatiewe en wen-wen onderhandelinge, wat bydra tot beter interpersoonlike verhoudinge en spoor die mense aan om nuwe kennisterreine te verken om sodoende wedersydse ooreenkoms te bereik. Die leer- en ontwikkelingskurwes van die individue wat betrokke was, sal bydra tot 'n positiewe byvoordeel vir arbeidsverhoudinge op nywerheidsraadvlak.
  - die bedingingagendas word vergroot om nie net slegs lone en diensvoorwaardes te beding nie. Gedurende 1992, het SACTWU en die klerasie-vervaardigers ooreenkoms bereik insake kwessies soos die skepping van 'n produktiwiteitsraad en 'n verhoging in veelvoudige-vaardigheidsopleiding.

Hierdie houdingverandering word miskien die beste geïllustreer in die volgende aanhaling van Patel (FINANCE WEEK, 30 APRIL 1992)

"There is a justifiable moral and economic logic behind the union's push for higher wages which has up to now dominated negotiations. The issue of how to pay for such increases was seen as solely a management problem. Our proposals around productivity show we are prepared to take the initiative towards boosting the competitiveness of the industry and increasing the capacity to pay higher wages".

# **BYLAE B**

## **Aanhangsel 1**



**Nasionale Kongresresolusie  
van SACTWU insake  
gesentraliseerde bedinging**

UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG



RESOLUTION ADOPTED BY: SA CLOTHING & TEXTILE WORKERS UNION  
THIRD NATIONAL CONGRESS  
14-16 JUNE 1991  
CAPE TOWN

NOTING:

1. That a number of companies are closing or relocating from areas such as Atlantis, Queenstown, Isithebe and other decentralised areas.
2. This is partly the result of a change in the Government's decentralisation policy and the fact that the some companies have exhausted their subsidies.

REALISING THAT:

1. The decline of industry will cause mass unemployment with severe consequences.
2. That SACTWU is the biggest organisation involved in many decentralised areas.

THEREFORE RESOLVES:

1. That the NEC be directed to develop policies which will seek to preserve jobs in these areas.
2. To launch a national campaign to persuade employers and the state to take responsibility for ensuring that the industry survives in decentralised areas.
3. That we broaden out the campaign and ensure that COSATU and all other organisations endorse this campaign.
4. That the SACTWU NEC develop the campaign and provide the Necessary funds to run the campaign.

# **BYLAE B**

## **Aanhangsel 2**



**Uitnodiging aan Tekstielwerkgewers  
om SACTWU voorleggings by te woon  
en presensielys**

UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**Head Offices****Cape:**

Industria House  
350 Victoria Rd  
Salt River; 7925  
Postal:  
P.O. Box 194  
Salt River, 7925  
Tel: (021)-47-4570  
Fax: (021)-47-8515  
Telex: 52-2504

**Natal:**

James Bolton Bldg  
127 Gale Street  
Durban, 4001  
Postal:  
P.O. Box 18359  
Dalbridge, 4014  
Tel: (031)-301-1351  
Fax: (031)-301-7050

*workers take the lead***SACTWU***south african clothing and textile workers' union*

1 August 1991

NTMA Representative

C/O Aranda Textiles

PO Box 179

Randfontein

1783

Fax No: 011 - 6935178

Attention : Mr F Barnard

Re : NTMA - SACTWU Proposals for Central Textile Bargaining Forum

Dear Sir

We hereby invite you as a representative of the NTMA to attend, as an observer, a meeting where SACTWU will outline its plans to create a single national industrial council for the textile industry. At this meeting, which will be attended by most of South Africa's textile manufacturers, our union will spell out in detail the scope, jurisdiction and functioning of such an Industrial Council.

We extend this invitation to you as a result of the NTMA's undertaking that it would respond favourably to a union proposal to expand the National Industrial Council for the Textile Manufacturing Industry (NICTEX) into a much larger forum representing a broad range of textile products. We are of the opinion that your considerable knowledge of the Industrial Council system will impact positively on those employers who are attending the meeting.

The meeting will be held : on - Wednesday, 28th August 1991, 11h00  
at - James Bolton Hall  
127 Gale Street  
Durban

We look forward to your attendance at this meeting.

Yours sincerely,

John Copelyn

SACTWU GENERAL SECRETARY**Regional Offices:**

W.Cape: Industria House, 350 Victoria Road, Salt River, 7925 (P.O. Box 194, Salt River, 7925)  
Natal: James Bolton Bldg, 127 Gale Street, Durban, 4001 (P.O. Box 18359, Dalbridge, 4014)  
E.Cape: 8 Cromwell Street, Market Square, East London, 5201 (PO Box 14106, Westbank, 5201)  
Transvaal: Garment Centre, 75 End Street, Johannesburg, 2001

Tel: (021) 47-4570, Tlx: 52-2504, Fax: (021) 47-8515  
Tel: (031) 301-1351 Fax: (031) 301-7050  
Tel: (0431) 43-4281 Fax: (0431) 43-4280  
Tel: (011) 402-2744 Fax: (011) 402-8211

# SACTWU

## South African Clothing and Textile Workers' Union

Union Hall  
7 Gale Street  
Urban  
201

Tel. (031) 3011351  
Fax (031) 3017050

P O Box 18359  
Dalbridge  
4014

5th September 1991

NTMA Representative  
C/O Aranda Textile Mills  
PO Box 179  
Randfontein  
1763

Attention: Frans Barnard

RE : TEXTILE CENTRAL BARGAINING FORUM

Dear Frans

Thank you very much for attending the meeting convened by the union on 28 August 1991.

Please find enclosed a copy of the agreement submitted to the employers and a copy of the attendance register.

Yours sincerely



Mark Bennett  
HEAD SACTWU COLLECTIVE BARGAINING

**ATTENDANCE REGISTER : TEXTILE EMPLOYERS**  
**BOLTON HALL 28/08/91**

**ANNEXURE "A"**

**GROUPS**

DA GAMA TEXTILES  
 FRAME  
 GLODINA  
 KLUK TEXTILE INDUSTRIES  
 PREMIER SPRING INDUSTRIES  
 PROGRESS KNITTING & TEXTILES  
 ROMATEX  
 SEARDEL  
 TONGAAT TEXTILES

**INDIVIDUAL ENTERPRISES**

BEIER INDUSTRIES  
 BEIER WOOL (ITC & WOOLWASHERY)  
 BONAR STAFLEX  
 CASTELLANO-BELTRAME  
 CLARK COTTON  
 COURTAULDS TEXTILES (AUTO)  
 DEBONAIRE  
 EMBROITEX  
 FINITEX  
 GELVENOR TEXTILES  
 HIBICSUS SOX  
 INDUSTEX (Eastern Cape)  
 JMV TEXTILES  
 KAYMAC INDUSTRIES  
 MARGATE TEXTILES  
 MOOI RIVER TEXTILES  
 NATAL THREAD  
 NETTEX  
 PHILOTEX

ROSEDALE TEXTILES  
 SA FINE WORSTED  
 SA NYLON SPINNERS  
 SAPPHI LAMBERET  
 SBH COTTON MILLS  
 SCOTFORD MILLS  
 SPUNLOCK BONDED TEXTILES  
 STANDERTON MILLS  
 STANGER TEXTILES  
 STREBEL TRADING  
 SVENMILL  
 T & H RUCH  
 TABLE BAY SPINNERS  
 TOGA LININGS  
 UNION SPINNING MILLS  
 UNIVERSAL LACE & FABRIC MILLS  
 WOOLTEXTILE MANUFACTURERS  
 ZODIAC THREAD

**OBSERVERS**

NATIONAL TEXTILE MANUFACTURERS ASSOCIATION (NTMA)  
 ARANDA TEXTILES  
 CONE WAVERLEY TEXTILES  
 PREMIER SPRING INDUSTRIES

**CONTACT ADDRESSES**

**NTMA**

C/O FRANS BARNARD  
 ARANDA TEXTILE MILLS  
 P O BOX 179  
 RANDFONTEIN, 1760  
 TEL: 011-693-3721  
 FAX: 011-693-5178

**NICTEX**

SECRETARY - MRS EA RYAN  
 BROWN, SAAD & LEVIN  
 P O BOX 2629  
 DURBAN, 4000  
 TEL: 031-3071925  
 FAX: 031-3042924

Prepared by SACTWU Head Office  
 Durban 1/09/1991

# SACTWU

## South African Clothing and Textile Workers' Union

Bolton Hall  
127 Gale Street  
Durban  
4001

Tel. (031) 3011351  
Fax. (031) 3017050

P O Box 18359  
Dalbridge  
4014

9th September 1991

Personnel Manager  
Aranda Textiles  
PO Box 3905  
Mandini  
4490

Fax Number : 03245 - 92721

Attention : Mr. SH Hibbius

RE : TEXTILE CENTRAL BARGAINING FORUM - DECENTRALISED AREAS

Dear Sir

We would like to take this opportunity of thanking you and Mr. Frans Barnard for attending the meeting that was convened by our union on 8th September 1991 whereat SACTWU outlined its proposal to establish a central bargaining forum involving decentralised textile employers.

We trust that you will give due consideration to the union's proposals in regards a new bargaining forum for the decentralised areas. In this regard we would appreciate it if you could respond, in writing, to the union's proposals that were tabled to you at the meeting before the 11th October 1991.

In the interim, our union will contact those employers who failed to attend the meeting with a view to serving our demands upon them. A list of all those employers invited to the meeting is enclosed for your consideration.

Yours sincerely



Mark Bennett

HEAD SACTWU COLLECTIVE BARGAINING

# SACTWU

## South African Clothing and Textile Workers' Union

Bolton Hall  
127 Gale Street  
Durban  
4001

Tel. (031) 3011351  
Fax. (031) 3017050

P O Box 18359  
Dalbridge  
4014

9th September 1991

Personnel Manager  
Aranda Textiles  
PO Box 3905  
Mandini  
4490

Fax Number : 03245 - 92721

Attention : Mr. SH Hibbius

RE : TEXTILE CENTRAL BARGAINING FORUM - DECENTRALISED AREAS

Dear Sir

We would like to take this opportunity of thanking you and Mr. Frans Barnard for attending the meeting that was convened by our union on 8th September 1991 whereat SACTWU outlined its proposal to establish a central bargaining forum involving decentralised textile employers.

We trust that you will give due consideration to the union's proposals in regards a new bargaining forum for the decentralised areas. In this regard we would appreciate it if you could respond, in writing, to the union's proposals that were tabled to you at the meeting before the 11th October 1991.

In the interim, our union will contact those employers who failed to attend the meeting with a view to serving our demands upon them. A list of all those employers invited to the meeting is enclosed for your consideration.

Yours sincerely



Mark Bennett  
HEAD SACTWU COLLECTIVE BARGAINING

**DECENTRALISED TEXTILE EMPLOYERS****INVITED TO MEETING****BOLTON HALL 9/09/91**

Tramatex	Butterworth	Transkei
Inglotex	Butterworth	Transkei
Pep Textiles	Butterworth	Transkei
Suntex	Butterworth	Transkei
Southern Combing	Dimbaza	Ciskei
Da Gama Textiles	Zwelitsha	Ciskei
Yarntex	Fort Jackson	Ciskei
Saprotex	Fort Jackson	Ciskei
NM Packaging	Dimbaza	Ciskei
Montage Manufac.	Dimbaza	Ciskei
Aranda Textiles	Mandini	KwaZulu
Medical Textiles	Mandini	KwaZulu
EE Hochveld	Ezakheni	KwaZulu
Paktex	Ezakheni	KwaZulu
Carlo De Firenze	Ezakheni	KwaZulu
Lantex	Phutadadtjhaba	QwaQwa
Textowel Weavers	Phutahadtjhaba	QwaQwa


Prepared by SACTWU Head Office

9th September 1991



# **BYLAE C**

## **Aanhangsel 1**



**Arbeidsverhoudingestruktuur-  
vraelys: 'n onafhanklike ondersoek na  
arbeidsverhoudingestrukture  
in die Tekstielbedryf, Departement  
Sosiologie, Universiteit van Kaapstad.**

UNIVERSITY  
OF CAPE TOWN  
JOHANNESBURG



## Department of Sociology

Leslie Social Sciences Building 12 University Avenue  
Postal Address: Private Bag Rondebosch 7700 Telephone: 650-3501/17  
University Fax: (27) (21) 650-3726 Telegrams: Socsci Rondebosch  
Sociology Department Fax: (27) (21) 650-3515

### INDUSTRIAL RELATIONS PROJECT

Dear Sir/Madam

RE: POSTAL SURVEY OF INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS IN THE  
TEXTILE INDUSTRY

The Industrial Relations Project (IRP) is a research unit based in the Sociology Department at the University of Cape Town. I and two colleagues established it in 1990 with the aim of researching the issue of centralised bargaining but we have increasingly turned our focus to an examination of the relationship between industrial relations systems and economic performance. The IRP is currently engaged in researching this relationship in the textile industry, and one aspect of this research will be to establish what types of industrial relations systems have been in place in firms throughout the industry over the last three years. The enclosed questionnaire has been designed to gather this information and is being sent to about a hundred firms in the textile industry. The person in charge of this survey is Mr Shane Godfrey, research officer of the IRP.

We believe that this research is extremely important and that the findings could assist all the parties in the industry in their efforts to establish appropriate industrial relations systems. We therefore request that you make every effort to complete the questionnaire, as the success of the project is to a large extent dependent upon your cooperation. Kindly return the completed questionnaire to us at your earliest convenience. It must be emphasised that this research project is an independent study and has not been commissioned by any organisation. The information supplied by firms will be treated as strictly confidential in that no firm will be identified by name when our research findings are made public.

Yours faithfully

Associate Professor J.G.B. Maree  
Co-ordinator: Industrial Relations Project

## INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS QUESTIONNAIRE

Kindly note that although this questionnaire appears to be long, it has been designed to be completed as quickly and as easily as possible. We therefore request that you do not allow yourself to be put off by the length, as it is likely that a number of questions are not applicable to your firm. Please make every effort to complete it and return it to us as soon as possible.

The questionnaire is primarily seeking to establish what industrial relations systems your firm participates in or has in place at the firm, and how these have changed over the last three years. The answers to most questions therefore involve filling in figures or placing ticks in the columns under the years from 1990 to 1992. For example, the first question asks for the number of weekly-paid workers employed by the firm. An average rounded figure can be entered in the relevant column for each year. The rest of the questions follow much the same format and the above example should indicate how they must be completed. Spaces have been left after each question to allow for your comments if you feel that it is necessary to expand upon or explain any of the information you have given.

Wherever a question or category does not apply to your firm draw a line through it or place dashes in the relevant columns. However, if you are unable to fill in figures under certain years or complete a question because you do not have the necessary information, please indicate this by entering N/A in the relevant column or in the space left beneath the question.

If you are unclear about how to answer any of the questions or want more clarity regarding the questionnaire or the research project, please do not hesitate to contact Shane Godfrey by telephone at (021) 650 3504 or by fax at (021) 650 3518.

Name and address of firm: \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_

Telephone number: \_\_\_\_\_

Fax number: \_\_\_\_\_

### INDUSTRIAL RELATIONS SYSTEMS

#### A. PROFILE OF WEEKLY-PAID EMPLOYEES AT THE FIRM

1. Give the average number of weekly-paid workers employed by the firm for each year for the period 1990 - 1992 (a rounded figure is sufficient).

1990	
1991	
1992	

- \* If there have been major changes to the number of weekly-paid employees at the firm over this period, briefly give the reasons.

UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

---



---



---

2. Give a racial and gender breakdown of the above figures (i.e. weekly-paid employees) for the same period (a rounded figure or a percentage will be sufficient).

	African		Coloured		Asian		White	
	Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
1990								
1991								
1992								

---



---



---

3. Fill in the number of weekly-paid workers that are members of a trade union (a rounded figure or a percentage will be sufficient), and which trade unions these workers are members of, i.e. either the South African Clothing and Textile Workers Union (SACTWU), or the Textile and Allied Workers Union (TAWU), or some other union (or a combination of these unions).

	SACTWU	TAWU	*Other
1990			
1991			
1992			

- \* If the union is one other than SACTWU or TAWU please give the name of this union.

---



---



---



---

#### B. PROFILE OF INDUSTRIAL RELATIONS MANAGEMENT AT THE FIRM

4. Which of the following management staff have had the responsibility for industrial relations management in the period 1990 - 1992 (tick the relevant manager under the years for which he/she had this responsibility).

	1990	1991	1992
Production manager			
Factory manager			
Personnel manager			
Industrial Relations manager			
Human Resources manager			
Managing Director			
Other (specify)			

---



---



---

5. Does the firm retain or regularly use an industrial relations consultant to assist with any aspects of industrial relations management (circle the relevant answer).

YES / NO

- \* If YES, since when has this been the case (give the year).

- \* Briefly explain the types of issues which the industrial relations consultant deals with, e.g. the consultant might only do negotiations on behalf of the firm or might only be used for advice occasionally.

---



---



---



---

6. Does the firm rely on an employers' association to assist with industrial relations management (circle the relevant answer).

YES / NO

- \* If YES, since when has this been the case (give the year).

- \* Briefly explain the types of issues with which the employers' association assists the firm.

---



---



---



---

7. Indicate the number of ordinary and full-time shop stewards at the firm for the period 1990 to 1992.

	Ordinary	Full-time	Total
1990			
1991			
1992			

---



---

### C. PROFILE OF INDUSTRIAL RELATIONS STRUCTURES

8. If your firm has been involved in collective bargaining with a trade union in the period from 1990 to 1992, indicate which of the following collective bargaining structures your firm participated in (tick the relevant years).

	1990	1991	1992
Industrial council			
Group bargaining structure			
Firm or plant-level			
Other (specify)			

9. If the firm has not participated in any collective bargaining with a trade union, indicate which of the following are applicable for the period 1990 to 1992 (circle the relevant years).

The firm is covered by an industrial council agreement as a non-party but does not participate in any collective bargaining forum.			
1990	1991	1992	
The firm bargains over substantive terms and conditions with elected worker representatives only (i.e. the firm is not unionised).			
1990	1991	1992	
The firm does not engage in any collective bargaining and is not covered by an industrial council agreement (i.e. the firm unilaterally sets substantive terms and conditions for workers).			
1990	1991	1992	
Other (specify)			
1990	1991	1992	

10. If your firm has engaged in collective bargaining in one or other of the above bargaining structures referred to in Question 8, or bargains with elected worker representatives (Question 9), indicate the issues that have been bargained in the period 1990 - 1992 (tick the years during which the issues have been the subject of bargaining).

	1990	1991	1992
Wages			
Standard conditions of employment (e.g. hours of work, overtime, annual leave)			
Annual and/or long service bonus			
Sick benefit fund provisions			
Pension/Provident fund provisions			
Training			
Health and safety issues			
Productivity incentive schemes			
Group payment systems			
New technology			
New forms of work organisation			
Job descriptions and job grading			
Other (specify)			

11. Indicate the years in the period 1990 to 1992 for which there has been a recognition agreement with a trade union (circle the relevant years).

1990                      1991                      1992

- \* State the name of the trade union that has been recognised by this agreement.

---



---



---



12. If your firm has had or presently has a recognition agreement with a trade union, indicate the issues that were or are covered by the agreement (tick the years in which the issues have been covered by the recognition agreement).

	1990	1991	1992
Access for union officials			
Shop steward recognition			
Disciplinary procedures			
Grievance procedures			
Retrenchment procedures			
Dispute procedure			
Strike procedure			
Picketing procedure			
Closed shop			
Other (specify)			

13. Does the firm have a forum (other than a collective bargaining forum) at which management meets shop stewards or worker representatives on a regular basis (circle the years in which the firm has had such a forum).

1990      1991      1992

14. Indicate how often this forum meets, and briefly describe the main types of issues that it has dealt with in the period from 1990 to 1992.

---



---



---



---



---

15. Does the firm participate in a consultative forum with a trade union (either on its own or together with other firms) to discuss areas of common interest, i.e. a forum at which management(s) and the trade union meet to discuss issues of a non-collective bargaining nature. If it does, indicate the period over which it has participated in this forum.

---

16. Could you briefly indicate the types of issues that are dealt with at this forum and how often this forum meets.

---

---

---

---

17. Has the firm ever engaged in any formal relationship building exercises with a trade union and workers. If it has, indicate the years in which it was involved in the exercise and briefly describe the relationship building exercise.

---

---

---

---

18. Has the firm ever had any schemes operating that allow for worker participation in decision-making over the control, direction or evaluation of production and the way in which work is organised. Examples of such schemes are Quality Circles, Green Areas, etc. If so, describe below the types of schemes the firm has had or has at present and indicate the period over which each scheme has been in operation.

---

---

---

---

---

---

---

19. If the answer to the above question was yes, tick which of the following routes were used to introduce the scheme(s).

The scheme itself and its introduction was negotiated with the trade union or workers representatives.	
The scheme was introduced after consultation only.	
The scheme was introduced unilaterally by management.	
Other (specify)	

- \* If there was consultation or negotiation over the scheme and its introduction, indicate in which forum this took place.

---



---



---

20. Are there any other structures, forums, agreements or procedures at the firm, or which the firm participates in, that have not been dealt with above and which could be classified as part of your industrial relations system. If so please briefly describe the structure, forum, agreement or procedure (including the sorts of issues dealt with), and indicate the period over which this has operated or the period over which the firm has participated therein.

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## D. RELATIONS BETWEEN MANAGEMENT AND TRADE UNION/WORKERS

21. Please indicate what the bargaining relationship has been like in the collective bargaining structure(s) that the firm has participated in (tick the relevant years for which each category applies).

	1990	1991	1992
Extremely conflictual			
Adversarial			
Mutually respectful			
Very cooperative			
Other (specify)			

22. If the firm participates in other industrial relations structures in addition to collective bargaining structures, e.g. a shop steward or worker representative forum, or a consultative forum, or a forum to negotiate or discuss worker participation, or some other forum, indicate the type of forum and what relations in such a forum have been like in the period 1990 - 1992 (tick the relevant years for which each category applies). Provision has been made for two possible types of forums.

Type of forum: \_\_\_\_\_

	1990	1991	1992
Extremely conflictual			
Adversarial			
Mutually respectful			
Very cooperative			
Other (specify)			

Type of forum: \_\_\_\_\_

	1990	1991	1992
Extremely conflictual			
Adversarial			
Mutually respectful			
Very cooperative			
Other (specify)			

23. How would you describe relations on the factory floor between management/supervisors and workers (tick the relevant years for which each category applied).

	1990	1991	1992
Extremely conflictual			
Adversarial			
Mutually respectful			
Very cooperative			
Other (specify)			

24. Give the number of disciplinary hearings held at the firm for each year in the period 1990 - 1992, and indicate how many resulted in dismissal.

	Disciplinary hearings	Dismissals
1990		
1991		
1992		

25. Give the number of times the grievance procedure at the firm was used by workers in each year in the period 1990 - 1992 in order to bring complaints against supervisors or managers in authority over them.

1990	
1991	
1992	

- \* Briefly describe the main causes of these complaints.

---



---



---



---

## E. INDUSTRIAL ACTION

26. Has the firm experienced any of the following forms of industrial action in the period from 1990 to 1992, that have significantly impacted on production. If so indicate under each year in column A the total number of such actions in that year and in column B the total person-days lost each year as a result of the relevant industrial actions (a rounded figure is sufficient).

	1990		1991		1992	
	A	B	A	B	A	B
Strikes						
Go slows						
Overtime bans						
Stayaways						
Other (specify)						

\* Indicate the number of the above strikes that were illegal or unprocedural.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

27. What have been the major factors that have led to the industrial action in the period 1990 - 1992.

	Strike	Go-slow	O/time ban	Stayaway	Other
Recognition					
Wages					
Grievances					
Dismissal/Discipline					
Bargaining levels					
Retrenchment					
Other (specify)					

## F. A HISTORY OF TRADE UNION REPRESENTATION

28. Briefly state which trade union was represented at the firm or recognised by the firm in 1979, what changes have taken place to this representation or recognition since that time, and indicate roughly when those changes took place.

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

If you wish to add any further comments or information in respect of any of the questions, or if you wish to comment on the questionnaire itself, please feel free to do so below. Thank you for your cooperation in completing this questionnaire.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

# **BYLAE C**

## **Aanhangsel 2**

 Verslag van die  
NICTEX PRODUKTIEWEITESTFORUM :

**Interkasie Werkgroepbyeenkoms en ooreengekome  
doelwitte vir produktiwiteits-  
verbetering tussen NTMA en SACTWU,  
24 Mei 1993.**



**Report on The**

**NICTEX PRODUCTIVITY FORUM**

**Interactive Workshop**

**and**

**Recommendations**



**NICTEX PRODUCTIVITY FORUM****HELD ON 24 MAY 1993****CONTENTS****PREFACE****MISSION STATEMENT****LIST OF DELEGATES****PART ONE – WORKSHOP PRESENTATIONS**

1. "Trends in the world spinning and weaving industry"  
A paper presented by Mr Andreas Magni
2. "Overall need for and purpose of the forum – A SACTWU perspective"  
An introduction by Mr Jabu Gwala.
3. "Trade Union Perspectives on Productivity"  
A presentation by Mr Duncan Innes
4. "The process of Productivity Improvement"  
A presentation by Mr John Povey

**PART TWO – INTERACTIVE WORKSHOP**

1. The Process
2. Categories for Group Discussion
3. Joint Findings of Discussion Groups

**PART THREE – FACILITATORS' RECOMMENDATIONS**

1. Commitment of the Parties
2. Endorsement of the Values
3. Levels at which issues should be dealt with
4. Priorities and Sequence
5. Division of the Workload
6. Continuation of the Process

## **NATIONAL PRODUCTIVITY FORUM**

### **AGREED MISSION STATEMENT**

The South African Textile Industry is faced by the challenge to improve the productivity over the short to long term in order to remain competitive.

#### **EXPRESSED NEED**

To address this challenge, an Industry-level joint Management/Union initiative is envisaged which in essence consists of:

- \* creating an awareness for the need for change via an overview of productivity in South Africa in general and the Textile Industry specifically
- \* generating a commonly accepted productivity improvement process  
addressing short term productivity concerns, e.g. working hours including costs, social and o
- \* addressing medium to long term productivity concerns and formulating an overall strategy to resolve them.

The need is for an objective, impartial and mutually accepted facilitator with the necessary productivity expertise to guide the parties through the above initiative.

#### **DESIRED OUTCOME**

The desired outcome is a commonly shared concern for productivity improvement in the industry, as well as ownership of and partnership in a productivity improvement process and strategy with supportive action plans.

## NICTEX PRODUCTIVITY FORUM

### PREFACE

The parties agreed to hold a productivity forum under the auspices of the National Industrial Council for the Textile Industry.

After some discussion with various parties, it was agreed to conduct the forum in the mode of a workshop.

The Industrial Council formulated a mission statement for the productivity forum. This statement is set out overleaf.

Part One involved four presentations providing background information on Trade Union and Employer perspectives of productivity. This information was then fed into the second part of the workshop which was an interactive discussion of the issues by the parties.

The workshop was divided into two parts, which are reproduced as parts one and two of this report.

The workshop was ably organised by Frans Barnard for the Employers and Jabu Gwala for SACTWU. Thanks and appreciation are expressed for the organisation of the workshop and for the results achieved.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

# **BYLAE C**

## **Aanhangsel 3**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**NTMA lidmaatskapstatistiek,-  
Augustus 1993. (Aangepas deur skrywer)**

**NTMA MEMBERSHIP - AUGUST 1993****1. Blanket Sub-sector**

Name	Number	Province	Member	% Member	% Sub-sect	% NICTEX	% Overall
Waverley	2480	Cape	Yes	70.3	68.3	53.7	45.8
Aranda	942	Tvl	Yes	26.7	25.7	20.4	17.4
S.A. Weavers	106	Tvl	Yes	3.0	2.9	2.3	2.0
Sub.	3528			100.0	97.2	76.4	65.1
Superweave	80	Tvl	No	-	2.2	-	1.5
Bunny Weavers	23	Tvl	No	-	.7	-	.4
Sub.	103			-	2.8	-	1.9
TOTAL	3631			100.0	100.0	76.4	67.0

**2. Flock & Felt Sub-Sector**

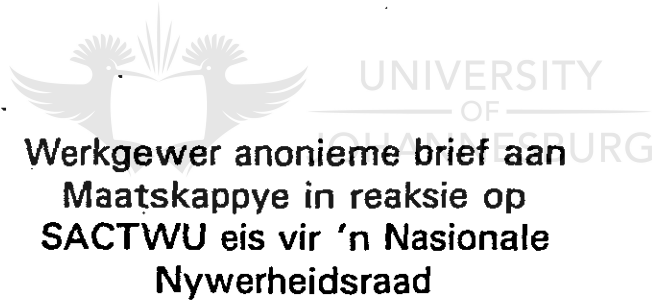
Frame Fibres	208	Natal	Yes	27.4	18.4	4.5	3.8
DTH Beier	195	Natal	Yes	25.7	17.3	4.2	3.6
SA Flock	166	Tvl	Yes	21.8	14.7	3.6	3.1
Premier Spinning	92	Natal	Yes	12.1	8.1	2.0	1.7
Brits Textiles	70	Cape	Yes	9.2	6.2	1.5	1.3
Impala Textiles	29	Cape	Yes	3.8	2.6	.6	.5
Sub.	760			100.0	67.3	16.4	14.0
Romatex	365	Natal	No	-	32.3	-	6.7
Amalgamated Quilt	5	Cape	No	-	.4	-	.1
Sub.	370			-	32.7	-	6.8
TOTAL	1130			100.0	100.0	16.4	20.8

3. Narrow Fabrics Sub-sector

Name	Number	Province	Member	% Member	% Sub-sect	% NICTEX	% Overall
Nigel Textiles	105	Tvl	Yes	32.0	16.0	2.3	1.9
Castelano Beltrame	100	Cape	Yes	30.5	15.2	2.2	1.8
Wesco	100	Natal	Yes	30.5	15.2	2.2	1.8
R Gulle	13	Tvl	Yes	4.0	2.0	.3	.2
Wikitex	10	Tvl	Yes	3.0	1.5	.2	.2
Sub.	328			100.0	50.0	7.2	6.1
S A Bias	141	Cape	No	-	21.5	-	2.6
Stebel Group	89	Cape	No	-	13.6	-	1.6
J Solomon	39	Cape	No	-	5.9	-	.7
Ti-Strap	33	Tvl	No	-	5.0	-	.6
Narrowtex	12	Natal	No	-	1.8	-	.2
Wilmill	10	Cape	No	-	1.5	-	.1
Stanger Textiles	4	Natal	No	-	.6	-	.1
Sub.	328			-	50.0	-	6.1
TOTAL	656			100.0	100.0	7.2	12.1
Grand total membership	4616			85.2	100.0		85.2
Grand total non-membership	801				14.8		14.8
Grand Total Overall	5417			100.0	100.0	100.0	

# **BYLAE D**

## **Aanhangsel 1**



**Werkgewer anonieme brief aan  
Maatskappye in reaksie op  
SACTWU eis vir 'n Nasionale  
Nywerheidsraad**



RECEIVED

1991-10-13

ATTENTION : MANAGING DIRECTOR

PRIVATE &amp; CONFIDENTIAL

re : INDUSTRIAL COUNCIL FOR THE TEXTILE INDUSTRY

- A. We have had many of the advantages of an Industrial Council spelled out for us, and the most attractive one is that Capital and Labour can make a joint effort in lobbying Government in respect of tariff protection, etc. This so because of the tremendous power and voice of 190 000 members united. Lest we forget, that united voice is exercised and empowered by national strike action, which hits us first.

We should also question the record of Unions under Industrial Council. Have we seen any concerted successful efforts to lobby for any other industries.

- Has the Building Industrial Council succeeded in getting interest rates down to make housing accessible to more people?

Has the Motor Industrial Council succeeded in keeping fuel prices low, or limiting perks tax or changing the SAP for the Motor Industry more favourably?

Was the Industrial Council for Clothing to be seen in the latest round that clothing/textiles have had with the B.T.I.?

- B. What are the practicalities of the annual National Negotiation. The persons entrusted with our mandate will in all probability be drawn from the larger companies, Frame Group, Tongaat, Da Gama. Do we want to put our fate in their hands. What is their record of managing their own businesses?

Furthermore these are the companies who employ high powered professional personnel managers who often will put social programmes ahead of business needs. They are convinced of and believe in the greater social programme that is needed for the new South Africa and which is important to their larger holding companies. Unfortunately it will be at the expense of the entire industry.

Can any negotiator negotiate for the industry first, and not the company that pays his salary. Within the textile industry there are many disparate interests, from weavers to spinners to finishers. In fact the SACTWU objective is one industrial council for the entire pipeline, from fibre through to clothing.

- C. Not unimportantly, one negotiation nationally must suit labour. They will be able to concentrate their resources totally on the matter, instead of hundreds of separate negotiations country-wide. Who will suffer? The small operator who at the moment does not warrant too much effort.

Will we have less work? No ... we will be negotiating with each other, and fighting for our individual interests, just to reach a mandate, and again, the big boys who employ the most labour are going to walk over the small boys.

- D. What will it cost? This will be answered by establishing what labour intends to achieve by having an Industrial Council.

- (a) Grading Systems such as Patterson will cost millions in defining and surveying and establishing industry wide, and then there will be the requirement to increase wages to close the gap between actual wages and wages for the perceived grades.
- (b) Council fees to run the Industrial Council which won't be cheap.
- (c) Sick benefit funds.
- (d) Provident funds.
- (e) Training funds and training boards.

(f) Medical Aid funds.

(g) Various funds for slack pay, bonuses, etc.

An example in the Clothing Industry, for a grade I employee with over 2 years experience in the industry whose weekly wage is R197,50.

	<u>Employer</u>	<u>Employee</u>
Medical Fund	2,00	2,00
Sick Fund	70c	70c
Admin	25c	25c
Slack pay fund (3%)	5,93	5,93
Training Fund	85c	-
Contribution Fund (2%)	3,95	3,95
	<hr/>	<hr/>
	13,68	12,83
	<hr/>	<hr/>
Per annum	R711,36	R667,16
	=====	=====

Don't let us kid ourselves that the employee pays his half. A depleted take home pay only increases demands for a better wage to cover it. Let's just for a moment believe he'd be happy to carry half the cost, i.e. R333,58, we the employer will end up costing over R1 000 per employee per annum. Multiply this by the number of employees in your business, and you will have an approximate cost to your business.

E. Productivity will still be negotiated at plant level. How can productivity be negotiated anywhere else for businesses that are all different from each other. Grading of employees can be made uniform, and so can money (SA Rands), but actual jobs are all different.

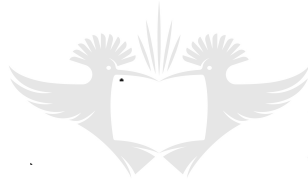
So how are we going to negotiate productivity at plant level when we've emptied the cookie jar of all our bargaining chips at Industrial Council level.

The end result will be that labour will cost more and more and produce less and less. And then we think we'll be in a better position to compete with imports from countries where employees clock out to go to the toilet! Pipe Dreams!

- F. If we are pushed into this decision, it is already clear that many do not want to stand up and be counted, understandable because they do not want to be a target for industrial action.

Any vote or count or reckoning should be by secret ballot and the end result communicated to the Union.

- G. The union has stated that they are so committed to this course, i.e. an Industrial Council, that they have not discounted a national strike on the issue. Once organised nationally this will be their tactic year after year.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

# **BYLAE D**

## **Aanhangsel 2**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**NTMA Werwingsveldtog vir 'n  
verteenwoordigende nasionale  
werkgewersvereniging**

## NATIONAL TEXTILE MANUFACTURERS' ASSOCIATION

Industries House  
No. 1 Victoria Embarkment  
DURBAN  
4001

P O Box 1300  
DURBAN  
4000

Telephone : (031) 374203  
Telex : 620 667  
Telefax : 323 2001

November 28, 1991

Dear Sirs,

### MEMBERSHIP OF THE ASSOCIATION

You will be aware that labour relations in South Africa have become an extremely complex area in our National economic life. This situation has arisen from the changes to labour legislation, primarily the Labour Relations Act, 1956, brought about by the recommendations of the Wiehahn Commission and instituted over the last ten years.

The development of labour relations in South Africa is, as yet, incomplete and we anticipate the revised and consolidated Labour Relations Act on which the National Manpower Commission has made recommendations to the Minister of Manpower, to be published for comment in the foreseeable future and the indications are that Parliament will attend to the relevant Bill during the 1992 Session. We may expect this legislation to contain new emphases and provisions e.g. new strike and lock-out provisions; new provisions concerning the Industrial Court and Labour Appeal Court; the structuring, functions and powers of Industrial Councils; extension of collective bargaining to sectors hitherto excluded from the provisions of the Labour Relations Act, 1956; possible changes to the concept of the unfair labour practice to eliminate race, gender and other discrimination from the workplace and from recruitment practice, etc, etc, etc.

Also we may, within the foreseeable future expect the introduction of affirmative action legislation to develop and provide for greater assimilation of members of non-white groups into the workplace with some sanction being against employers who do not comply.

2/ .....

Furthermore, we must expect changes, both formal and informal, to occur in traditional collective bargaining arenas with a strong emphasis being placed on the creation of National and Sectoral Collective Bargaining. By way of example, our industry is already under some pressure from the S.A. Clothing & Textile Workers Union (SACTWU) to restructure itself in terms of its scope of interest and also to broaden its geographic sphere of influence. The Association believes that COSATU (to which SACTWU is affiliated) is starting to manifest acceptance of, and support for, a fairly democratic and market driven economy for the "New South Africa". SACTWU is, as we understand it, requesting employers in the Textile Industry to strengthen the employer/employee relationship in the Industry by participating with that union in the development of a strong industry-based structure which will, hopefully, underpin future economic security for the Industry. Whilst it is appropriate to approach the SACTWU proposals with an open mind. Certainly, careful consideration will have to be accorded to may issues such as multiple levels of collective bargaining in the Industry as the traditional paradigm of a single level becomes increasingly questioned, not only in our Industry, but in others as well. National centralized bargaining at Industry level is but one facet of the matter - corporate and plant level bargaining need examination as possible necessary adjuncts to the former.

En passant, you will have recently read in the Press that a meeting with representatives of the Textile and Clothing Industries during the week ending 23rd November, 1991, Dr Org Marais, Minister of Trade, Industry and Tourism appointed a working committee of 11 members and 4 advisors drawn from those Industries to provide Government with proposals on the future of the Textile & Clothing Industry. It is significant that the Minister requires a member of the Working Committee to be nominated by SACTWU - this is a sign of the times and a clear indication that Government expects employers and employees to get together and submit proposals on their joint future. The age of unilateral employer action on Industry issues is, clearly, fast receding.

In addition, we must expect collective bargaining to embrace considerably more than just the wages and the general conditions of employment of the past. Employers face new challenges in the field. For example, the following are not beyond the bounds of probability :

- \* productivity bargaining - a fundamental issue if we are to compete internationally as world players and one in which Gold Mines are manifesting some innovative thinking;
- \* manpower development and training;
- \* job creation;
- \* economic growth stimulation;
- \* affirmative action programmes.

We make the point that as our country makes its way back into the international community we shall increasingly be expected to new dimensions of thought on the employment front. Certainly, our readmission to the International Organisation of Employers (IOE) and the International Labour Organisation (ILO) is very much on the cards and at those levels we are undoubtedly going to be drawn into, to us, new fields and dimensions of the world of labour relations. To this latter end, the development of a National Employer Organisation has been mooted and is being examined for South Africa in order the better to equip South African employers for the changes that await them in a changing South Africa. The Textile Industry must now, and in the immediate future, examine its role in the proposed new national employer organisation or face the reality of being left behind with no ability to participate in or to influence on the impending changes.



In order to address the issues of the future in a meaningful manner, the Association is re-examining its constitution and role. For your information, I append hereunder the definition of "Textile Manufacturing Industry" as it currently appears in the Association's Constitution :

"Textile Manufacturing Industry" means the joint enterprise in which employer and employee are associated for any of the following purposes :

- (a) (i) The manufacture, either in whole or in part and by any process whatsoever, of all classes of blankets, blanketing, travelling rugs and shawls, whether plain or raised or dyed or otherwise treated, and including all operations incidental to an consequential thereon in the course of such manufacture.
- (ii) The manufacture by any process whatsoever including all operations incidental to and consequential thereon in the course of such manufacture of yarns for sale or on commission, if such yarns in the final weight in the case of worsted, woollen or mixed yarns, measure 2 500 yards or less to the English pound (Avoirdupois), or in the case of other yarns 4 000 yards or less to the English pound (Avoirdupois), for the use in the manufacture of the articles referred to in paragraph (a) (i) except where such yarns are sold by the manufacturers thereof for the purpose of manufacturing articles other than those specified in sub-paragraph (i) hereof.
- (b) (i) The manufacture, either in whole or in part, and by any process whatsoever, or kaffir sheeting, whether plain or raised or dyed or printed or otherwise treated and including all operations incidental to and consequential thereon in the course of such manufacture.
- (ii) The manufacture, by any process whatsoever, including all operations incidental to and consequential thereon, in the course of such manufacture, of yarns for sale or on commission if such yarns, in the final weight, measure 4 000 yards, or less to the English pound (Avoirdupois), and are for use in the manufacture of kaffir sheeting but not where such yarns are sold by the manufacturers thereof for the purpose of manufacturing articles other than those specified in sub-paragraph (i) hereof.
- (c) The warping, weaving and/or finishing of canvas and duck and tapes and webbing by any process whatsoever and all operations incidental to and consequential thereon in the course of such activities.
- (d) (i) The manufacture of flock, wadding, sized wadding, padding, underfelt, by any process whatsoever including all operation incidental to and consequential thereon in the course of such manufacture.
- (ii) The manufacture of felt by any process whatsoever including all operations incidental to and/or consequential thereon in the course of such manufacture.
- (iii) The manufacture of medical wadding or cotton wool by any process whatsoever including all operations incidental to and consequential thereon in the course of such manufacture."

- 5 -

To effectively modernise itself, the Association believes that its membership base needs to be broadened and cordial invitation is extended to your company to apply for membership of the Association. To this end the necessary application form is attached together with an indication of the current subscription structure.

Please feel free to contact me at the above telephone number or Andy Parkinson (at Tel 0341-55300) should you require any further information or should you wish to discuss any relevant matters.

We look forward to hearing from you and, in due course, to welcoming you into membership of the Association.

Yours faithfully




UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**F.P. BARNARD**

On behalf of the Executive Committee : NTMA.

# **BYLAE D**

## **Aanhangsel 3**



**NTMA Voorlegging aan lede  
van die Tekstielfederasie om 'n  
Taakgroep aan te stel vir die  
Navorsing van 'n Nasionale  
Bedingingsinstelling vir die Tekstielbedryf**

**NATIONAL TEXTILE MANUFACTURERS' ASSOCIATION**

Industries House  
No. 1 Victoria Embankment  
DURBAN  
4001

P O Box 1300  
DURBAN  
4000

Telephone : (031) 374203  
Telex : 620 667  
Telefax : 323 2001

March 27, 1992.

**TELEFAX**

TO: Mr Brian Brink  
Executive Director  
Textile Federation

FROM: National Textile Manufacturers' Association

SUBJECT : **DEVELOPMENT OF A NATIONAL CENTRALISED BARGAINING STRUCTURE FOR THE TEXTILE INDUSTRY**

Thank you for allowing members of the Executive Committee of the Federation to attend the NTMA meeting on 25 March 1992 in Durban.

Attached please find details of the presentation made outlining the NTMA'S support for the development of a representative national bargaining forum and the appointment of an Industrial Relations Task Force through the Federation for researching appropriate bargaining structures encapsulating the above.

It would be appreciated if you could inform us of your decision, as we would like to offer our assistance and expertise in the restructuring of our industrial relations at industry level.

Regards.

**FRANS BARNARD**

352

## DEVELOPMENT OF A NATURAL CENTRALIZED BARGAINING STRUCTURE FOR THE TEXTILE INDUSTRY

It has become necessary for the NTMA to make a formal approach to the Textile Federation regarding its views in support of the creation of a national textile centralized bargaining forum to address critical labour - economic issues relating to the Textile Industry. We are aware that SACTWU has taken the initiative in approaching individual employers and the Textile Federation on this matter with no success so far. However, most significant was the Union's acceptance of an invitation to serve on the Board of Trade and Industries (BTI) working committee which has been mandated to draw up recommendations for government for the future of the textile Industry. With this opportunity being created for SACTWU, it is common fact that they will be reluctant to engage on a lower level of interaction.

It is clear that the textile Industry is in trouble. Retrenchments, plant closures and short-time are common and unless we develop new and coherent programmes, we are unlikely to have a substantial industry in a short time. We believe that co-operation between SACTWU and a National Textile Employers Organisation is the path to economic growth. What is required therefore, is co-operation between employers in achieving this goal. Once achieved, this consensus can be sought in a national council/forum to provide the channel for this purpose.

The need for a more representative national employer's body for the Textile Industry is critical as practically all industrial relations issues have an economic dimension, for example wage policies have price implications and they affect the monetary situation.

The Laboria minute of 13 and 14 September 1990 endorsed the above through the provision that "all of the parties record their willingness to discuss in an appropriate forum, the impact of labour relations issues in our economy".

It is obvious that this process will not simply take the form of an informal

discussion shop but that definite demands will be made by SACTWU, which actually occurred on 28 August 1991 and 9 September 1991 respectively. If employers want their views to carry any weight in this process, it will be necessary to consider a joint approach. This implies a mandated position, preceded by intensive debate amongst employers. A national representative Employer Organisation for the Textile Industry would provide the ideal forum for this debate to take place.

Unfortunately, the demand from SACTWU to create a centralized forum, which include all sectors of the textile industry, is causing pressure and uneasiness on the employers' preference as to the appropriate bargaining structure. Furthermore, the issues such as company organisation and policy, company structure, economic factors, size of companies, locality, type of bargaining issues, cost time, worker participation, government policy and legislation, union strategy, bargaining skills, industrial action, relationship with the trade union and preferences of existing employer organisation members have a definite impact as to the appropriate bargaining structure.

Many employers have urged that centralized bargaining is undesirable because :

- national strikes are promoted
- economic growth is frustrated through the setting of high wage entry levels
- management autonomy at plant level is undermined
- industrial democracy is compromised because small unions are prevented from participating
- competitive advantage is lost
- the progressive employer ends up sailing at the speed of the slowest ship in the convoy
- the spread of sympathy strikes

So often when the merits of centralized bargaining are considered, the above arguments are used to justify the refusal to participate in a centralized forum.

Surely the centralized bargaining debate is not only about dealing effectively with

industrial unrest of facilitating plant management autonomy. Clearly, the issues cited above can be dealt with by agreement between business and labour. There are, however, a number of macro issues which are more important and fundamental to the debate on centralized bargaining. At the centre of the debate on centralized bargaining is the relationship between business, labour and the state.

In the past it is the state, not the trade union movement, to which the employers have turned for solutions to their economic or collective bargaining problems. With a future Government, labour might also approach the Government to benefit them, as they view any new form of state to be more sympathetic to labour. SACTWU agrees that the central challenge for unions is to maintain their independence. The reason for this is that unions will not vanish in a post-apartheid society. They will either function as the labour wing of a governing party and affect the workplace primarily through influencing that government in legislation affecting labour, or they will function as a free and independent organisation primarily influencing the workplace through their collective bargaining and other independent activities. If unions choose the former option, it will be the death knell for democracy.

Clearly this is the nub of the debate. And both business and labour are divided on the issue with protagonists and antagonists from both sides on both side of the centralized bargaining fence.

The choice facing business, therefore, is between "political unilateralism and political pluralism." In the tripartite relationship between business, labour and the state the question is : where should the primary relationship be between? Faced with this choice, those who favour a market economy and require that the primary relationship be between business and labour and these two groups together then enter into a secondary relationship with the state.

This will not be achieved if the trade union movement is weak, and the continued imposition of decentralized bargaining structures will do just that. Self-governance between business and labour can only occur if the parties have equal power at all

levels of the collective bargaining institution. This mean that both parties are going to have to consider introducing greater flexibility in the negotiation of a centralized bargaining forum, if they want to preserve management autonomy on the one hand and promote sound industrial democracy, with a subservant state, on the other. If these interests of both business and labour are to be met, certain principles need to be adopted:

- Agreement on definitions of central and plant issues
- No second-tier bargaining at plant level
- A central agreement to be concluded facilitating and regulating centralized collective bargaining
- A plant agreement to be concluded facilitating and regulating issues to be negotiated at plant level
- parties acknowledging and accepting that economic variances exist between individual companies and plants due to regional, market, geographical and other factors, and that such factors will be taken into account during centralized bargaining
- The Union accepting and acknowledging that individual companies are managed autonomously - subject to central collective bargaining agreement and that the central collective bargaining forum will have no jurisdiction to interfere with matters covered by the plant agreement
- The majority of employees in the bargaining unit of each individual company must vote in favour of industrial action concerning central issues before the strike will be lawful in that company
- There will be no sympathy or secondary strike action by employees in any individual company in support of a dispute concerning a company/plant issue at one or more of the other companies.

Obviously there are many possibilities in this regard, depending on the nature and sectoral interest of the industry, and provided that the principles stated above are adhere to.

Clearly, the union movement is going to need to take decisions about its political



role in a future democratic society. SACTWU in this regard indicated that they want to expand the areas of economic decision-making which they participate in. They can do so through state regulation in a new democratic South Africa, or they can do so through using a strong, dynamic, centralized bargaining forum to bargain with employers and reach common decisions. Which route the union choose will depend on whether employers are prepared to co-operate.

The challenge can be best addressed in a national industry forum. Obviously the Industrial Councils have their own weaknesses, such as their structure are too rigid and extreme (operating either through a pure all-comers system or through a pure majoritarianism system and neither has the flexibility for the purpose), and their voting structure (two thirds majority). The answer to the problem could be found in proportional representation and voting on the basis of numerical support. Agreements concluded at the central level, may include some or more of the following features:

- agreements on manning levels; the parties may agree that the wage levels are conditional upon the absence of retrenchment for the duration of the agreement, save in defined extraordinary circumstances
- training and educational programmes
- affirmative action schemes
- techniques to advance the export of Textile products
- research and development needs of the industry to guarantee its flexibility and expansion
- protection of local industry to enable it to develop to the stage where it can compete adequately in the international market
- promoting employment opportunities within the industry.

As you are aware, the NTMA has been exposed to the Industrial Council system for many years, and despite negative criticism regarding its functioning and structure, it had been the source of material benefits for the participants. It has also developed the necessary flexibility to cater for different product sectors and their particular interests and needs as this relates to wage rates. We believe that

this flexibility could be extended to apply to all sectors in the Industry where good cause are shown. In addition, different wage schedules also exist for different regions within one particular sector, ie urban and rural areas.

However, NICTEX being a small section of the Industry, many employers might prefer other centralized forums and not industrial councils to regulate the relationship in the industry. If this is the case, the NTMA would accept the majority consensus on this issue. Notwithstanding the type of forum, we believe that the flexibility mentioned above can be achieved like wise.

The most important issue at hand is the realignment of the current bargaining structures in the Industry. It is our belief that the Textile Federation, which possess the persuasive powers, can contribute significantly in achieving this. It is therefore our request that the Textile Federation consider appointing an Industrial Relations Taskforce to research appropriate structures for the Textile Industry which include the restructuring of our industrial relations at industry level.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**F.P. BARNARD**

On behalf of the Executive Committee : NTMA

# BYLAE E

## Aanhangsel 1



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Ooreengekome raamwerk vir navorsing  
deur die TEXTFED-STUDIEGROEP

**MINUTES OF MEETING HELD****TUESDAY 7 APRIL 1992****AT FRAME TEXTILE CORPORATION HEAD OFFICE****PRESENT:**

Messrs :	Q Baxter	-	Frame
	H D Gazendam	-	Romatex
	B Campbell	-	Tongaat
	F Barnard	-	NTMA

**PURPOSE OF THE MEETING**

Following a decision by Texfed that a Human Resources/Industrial Relations task group be formed to investigate the feasibility of a Human Resources strategy for Texfed, the above parties met to formulate an approach to the issue.

**OUTCOME OF THE MEETING:**

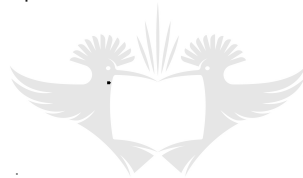
The parties agreed to recommend the following for approval by the Chairman of Texfed :

1. That a Texfed Human Resources Study Group be formed with the following objective :
  - 1.1 To investigate the feasibility of developing a formal Texfed Human Resources strategy.
  - 1.2 If the recommendation from the Study Group is that Texfed should not become involved in Human Resources matters (excluding present Training Board activities) then the Study Group will disband and the matter left at the discretion of the Texfed Executive.
  - 1.3 If the recommendation from the Study Group is that Texfed should become involved in Human Resources matters then such recommendation must be accompanied by a detailed proposal on the structure, scope and functioning of said Human Resources function/-strategy.
2. That the Study Group consist of the following members:
  - One representative each from Frame, Romatex and Tongaat.
  - One representative from Texfed (Mr Brian Brink).
  - One representative from Textile Training Board.
  - One representative from NTMA.
  - Any other representation duly approved by the Chairman of Texfed.
- 2.1 The Study Group will make its recommendations on the basis of consensus with provision for minority views to be recorded and submitted.

- 2.2 H D Gazendam (Romatex - telephone: 031-484343) to act as Study Group convener.
3. That the Study Group finalises its investigations and submits its recommendations to the Chairman of Texfed by end June 1992.
4. That there be no formal contact between Texfed (including the Textile Training Board) and SACTWU prior to the outcome of the Study Group's investigations.
5. That the convener obtain the Chairman's approval of above as soon as possible and (if approved) arrangements are made for a halfday meeting of the Study Group during the week ending 24 April 1992.

H.D. GAZENDAM  
ROMATEX LIMITED


min-tex.hdg/jlm  
08-04-92



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

# **BYLAE E**

## **Aanhangsel 2**



**Strategie en opdrag vir die navorsing  
van kollektiewe bedingingstrukture  
vir die Tekstielbedryf**

UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

TO: MEMBERS OF TEXTFED HUMAN  
RESOURCES STUDY GROUP

FROM: H D GAZENDAM (ROMATEX)

---

**MEETING 27 APRIL 1992**

Following our recent telecons, I hereby confirm that the first meeting of the Study Group will take place on Monday 27 April 1992, at the Natal Chamber of Industries offices, Industries House, i Victoria Embankment, Durban, at 14:00.

The agenda will be unspecified and discussions will focus on items 1.1 to 1.3 of attached minutes. It is anticipated that the meeting will close at approx. 17:00

Attached find for your information a copy of minutes outlining the objectives and scope of the Study Group as approved by the Chairman of Textfed.

For your information the following individuals have agreed to participate in the Study Group in terms of item 2 of the attached minutes.

Quentin Baxter	-	Frame
Bill Campbell	-	Tongaat
Harry Gazendam	-	Romatex
Brian Brink	-	Textfed
Mike Nineham	-	Training Board
Andrea Magni	-	NTMA
Frans Barnard	-	NTMA/Aranda

**Note:** Parties are welcome to nominate alternates to join the Study Group.

Please liaise with my secretary, Jean McDonald (tel: 031-484343, fax : 031-484174) should you have any queries.

Regards,  
**H.D. GAZENDAM**  
Encl.



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

TO: MEMBERS OF TEXTFED HUMAN  
RESOURCES STUDY GROUP

FROM: H D GAZENDAM (ROMATEX)

### MEETING 27 APRIL 1992

Following our recent telecons, I hereby confirm that the first meeting of the Study Group will take place on Monday 27 April 1992, at the Natal Chamber of Industries offices, Industries House, i Victoria Embankment, Durban, at 14:00.

The agenda will be unspecified and discussions will focus on items 1.1 to 1.3 of attached minutes. It is anticipated that the meeting will close at approx. 17:00

Attached find for your information a copy of minutes outlining the objectives and scope of the Study Group as approved by the Chairman of Textfed.

For your information the following individuals have agreed to participate in the Study Group in terms of item 2 of the attached minutes.

Quentin Baxter	-	Frame
Bill Campbell	-	Tongaat
Harry Gazendam	-	Romatex
Brian Brink	-	Textfed
Mike Nineham	-	Training Board
Andrea Magni	-	NTMA
Frans Barnard	-	NTMA/Aranda

**Note:** Parties are welcome to nominate alternates to join the Study Group.

Please liaise with my secretary, Jean McDonald (tel: 031-484343, fax : 031-484174) should you have any queries.

Regards,  
**H.D. GAZENDAM**  
Encl.

DIRECTORS:  
A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT



NOTES ON MEETING OFTEXFED HUMAN RESOURCES STUDY GROUPHELD 27-04-92 AT NCI OFFICES DURBAN1. ATTENDANCE

Messrs: H.D. Gazendam (Romatex) - Convener  
 M Nineham (Training Board)  
 B Brink (Texfed)  
 W J Campbell (Tongaat)  
 Q Baxter (Frame)  
 B R Pictor (Romatex Fabrics)  
 A Magni (Aranda)  
 F Barnard (NTMA)

2. DISCUSSION

HDG outlined the background to the establishment of the Study Group. The objective of the Study Group was tabled, discussed and understood by all.

Additional background statements were also made by representatives from Training Board, Texfed and Aranda/NTMA.

The question on whether Texfed should have a formal Human Resources strategy was discussed and debated at length and the following was provisionally agreed :

2.1 It is advisable that Texfed formulates a Human Resources strategy.

2.2 The strategy should focus on two elements :

2.2.1 Short Term/Macro Issues

There are several major macro issues/forums under debate between organised labour and employers and/or government. Some of these issues are :

- Establishment of a National Economic Forum.
- SACOB activities.
- SACCOLA activities.
- NMC activities.

The Study Group deem it necessary that the Industry, under the auspices of Texfed, consider obtaining appropriate representation on these forums.

2.2.2 Collective Bargaining Structures

The Study Group deem it necessary to consider proposals towards appropriate collective bargaining structures for the textile industry. These structures should not involve Texfed per se

but Texfed will be the vehicle through which such structures (if any) are communicated and debated with members of the Industry.

### 3. RESOLUTIONS

The study Group agreed:

- 3.1 Messrs BARNARD and PICTOR to draft a document on Collective Bargaining Structures encapsulating the Study Group discussions to date.

This document must be distributed to Study Group members by 14-05-92.

- 3.2 Notwithstanding the Training Board's statutory independence and "non-association" with Texfed, it was agreed appropriate that the Training Board avoids formal contact the SACTWU until at least the next meeting of the Study Group in order to ensure that a future industry collective bargaining strategy (if any) is not prejudiced by agreements between SACTWU and the Training Board.

- 3.3 NTMA and NICTEX will attempt to conduct their SACTWU relationship in such a manner that possible options arising out of 2.2.2 above are not prejudiced.

### 4. NEXT MEETING

Friday 22 May 1992 at 08:30 at NCI offices, Durban.

#### Agenda

- Strategies in terms of 2.2.1 above.
- Consider document referred to in 3.1 above.

### H.D. GAZENDAM

min-tex.apr/hdg/jlm  
30-04-92

NOTES ON MEETING OFTEXTFED HUMAN RESOURCES STUDY GROUPHELD 22 MAY 1992 AT NCI OFFICES, DURBAN1. ATTENDANCE :

Messrs : H D Gazendam (Romatex) - Convener  
 D Stacy (Tongaats)  
 W J Campbell (Tongaats)  
 M Nineham (Training Board)  
 B R Pictor (Romatex)  
 F Barnard (NTMA)  
 B Brink (Texfed)

APOLOGIES

Messrs : A Magni (Aranda)  
 Q Baxter (Frame)

2. PREVIOUS MEETING

The notes on the previous meeting held 27 april 1992 were agreed in order with the following enhancement of item 2.2.1.

2.2.1 Should read :

"Short Term Macro Issues

As Texfed is a trade associated, it is agreed that an alternative structure, specially designed to deal with H.R. matters, should be established in due course.

However, as such a body will take time to set up, the HR Study Group should fulfil this function in the interim, operating under the auspices of Texfed.

Specially, there are several major macro issues/forums under debate between organised labour and employers and/or government. Some of these issues are :

- Establishment of a National Economic Forum.
- SACOB activities.
- SACCOLA activities.
- NMC activities.

The Study Group deem it necessary that the Industry, under the auspices of Texfed, consider obtaining appropriate representation on these forums."

### 3. DISCUSSION

#### 3.1 Macro Issues

The meeting confirmed in order that H D Gazendam in consultation with B Brink attempt to arrange to gain representation at Economic Accord Forum. Should this prove impossible appropriate/ effective representation must be secured at SACOB level.

#### 3.2 Collective Bargaining

The meeting discussed and debated at length the document prepared by Messrs BARNARD and PICTOR.

Changes to document were agreed and will be encapsulated in a redraft to the prepared by Messrs Pictor and Barnard. This redraft will be distributed to members of the Study Group by 12 June 1992.

Mr Brink undertook to submit a list of employers in the industry to Mr Pictor by 11 June 1992.

### 4. NEXT MEETING

Thursday 18 June 1992 at 08:30 at NCI offices, Durban.

#### Agenda

1. Consider redraft of Collective Bargaining Structure document.
2. Finalise strategy for report to Texfed Executive in time for Texfed meeting 8 July 1992.

H.D. GAZENDAM

min-tex.may/hdg/jlm  
30-04-92

# BYLAE E

## Aanhangsel 3

Afbakening van die Tekstielbedryf  
in sektorale bedingingseenhede  
en die identifisering van individuele  
maatskappye per sektor



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

- Bron:
3. Tekstielfederasie lidmaatskap registers
  1. Gids en Produkindeks (1993-1994): Tekstielfederasie
  2. PURSUIT: The Fashion Index (1992). Kaapstad: Pursuit Publishing
  4. Tekstielopleidingsraad lidmaatskap registers.

AFBAKENING VAN DIE TEKSTIELBEDRYF VOLGENS BEDRYFSSEKTORESEKTOR 1:    VOORBEREIDING VAN NATUURLIKE VESELSMaatskappye

Clark Cotton

Gubb and Ings (Stucken)

Hextex (Pty) Ltd (Romatex)

Nasionale Suiwel Koöperasie

Oranje Koöperasie

Oos-Transvaalse Koöperasie

Tongaat Cotton (Tongaat Textiles)



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

SEKTOR 2:    VERVAARDIGING VAN NATUURLIKE EN GEBLEIKTE GAREMaatskappye

Associated Spinners (Pty) Ltd    (Aranda Textile Mills (Pty) Ltd)  
 Arwa Yarns  
 Alfa Textiles  
 Berg River Textiles    (Romatex Limited)  
 Barbour Perivale Threads (Pty) Ltd    (S A Bias Industries)  
 Coats Natal Thread (Pty) Ltd  
 Coats Tootal (Pty) Ltd  
 Consolidated Textiles  
 Cotton Blend Mark  
 Cotton Mark  
 Da Gama Textiles    (Da Gama Textile Company Ltd)  
 de Nim Textiles (Pty) Ltd  
 Dynasty Textiles (Pty) Ltd  
 David Whitehead & Sons SA (Pty) Ltd    (Tongaat Textiles)  
 David Whitehead Textiles    (Tongaat Textiles)  
 Darling Textile Printing Co (Pty) Ltd  
 Frame Cotton Mills (Pty) Ltd    (Frame Consolidated Textiles)  
 F Hirst & Co (Pty) Ltd  
 Glencarol Industries  
 Hoechst South Africa (Pty) Ltd  
 Hextex (Pty) Ltd    (Romatex Limited)  
 HGH Cotton  
 Industex (Pty) Ltd  
 Latex Threads of SA (Pty) Ltd  
 Mediterranean Woollen Mills (Pty) Ltd  
 Mooi River Textiles Ltd    (Avtex Holdings)  
 Natex Swaziland Limited  
 Oranje Sewing Threads Co (Pty) Ltd  
 Pan Knitwear    (Pan Textile Group)  
 Pan Textiles    (Pan Textile Group)  
 Pan Yarns    (Pan Textile Group)

Prilla Textile Mills (Tongaat Textiles (Pty) Ltd  
Patons & Baldwin SA (Pty) Ltd (Unispin Holdings Limited)  
Premex International cc  
Rand Button Dyers  
SBH Cotton Mills (Pty) Ltd  
SA Fine Worsteds (Pty) Ltd  
Saprotex International (Pty) Ltd (Bertrand Holdings)  
SASOL Fibres  
Smith & Nephew Limited  
SA Threads/D.M.C.  
Spintex (Swaziland) (Pty) Ltd  
Swiftex (Pty) Ltd  
Sylvana yarns  
Seralon SA (Pty) Ltd (A.C.A. Group (Pty) Ltd)  
Tramatex (Pty) Ltd  
Table Bay Spinners Ltd.  
Tygerberg Spinners (Pty) Ltd  
Union Spinning Mills (Unispin Holdings)  
Velvetex (Pty) Ltd (Aranda Textile Mills)  
Veldspun (Pty) Ltd (Romatex Limited)  
Wooltextile Manufacturers (Pty) Ltd  
Waespin (Verbeke Group)  
Yarns & Wools (Pty) Ltd (Unispin Holdings Limited)  
Yarntex (Pty) Ltd (Bertrand Holdings)  
Zodiac Thread c.c.



SEKTOR 3:    VERVAARDIGING VAN SINTETIESE VESELS EN GARE

Maatskappye

De Nim Textiles (Pty) Ltd

Frame Yarns (Pty) Ltd    (Frame Textile Corp. Ltd)

Hoechst SA (Pty) Ltd

Romatex Fibremakers    (Romatex Limited)

SA Nylon Spinners (Pty) Ltd

Tramatex (Pty) Ltd



SEKTOR 4: GEWEEFDE EN NIE-GEWEEFDE TEKSTIELSTOWWEMaatskappye

Alitex Textile Mills (Pty) Ltd  
 Aranda Fabrics (Aranda Textile Mills)  
 A.A. Fabrics  
 Atlantis non-wowens  
 Beier Albany (Beier Industries)  
 BMD Knitting Mills  
 Brits Textile Products  
 Bonar Staflex  
 Beier non-wowens (Beier Industries)  
 Berg River Textiles (Romatex Limited)  
 CAP  
 Central Textiles  
 Consolidated Textiles  
 Court Fabrics (Pty) Ltd  
 Da Gama Textiles (Da Gama Textile Co Ltd)  
 David Whitehead & Sons SA (Pty) Ltd (Tongaat Textiles Ltd)  
 Dano Textile Printing Co. (Dano Textile Industries (Pty) Ltd  
 de Nim Textiles  
 Darling Textiles (Pty) Ltd  
 Dyefin Textiles (Pty) Ltd  
 Dhooges Textiles  
 DHJ Industries (SA) (Pty) Ltd  
 Danro Textiles  
 D & S Weavers c.c.  
 Frametex Mills (Frame Textile Corp. Ltd)  
 Fabrina Fabrics  
 Frame non-wowens (Frame Textile Corp. Ltd)  
 Gelvenor Textiles (Pty) Ltd  
 Harmony Textiles (Pty) Ltd  
 Hilltex SA  
 Hextex (Pty) Ltd (Romatex Limited)

Industex (Pty) Ltd  
Jatex SA (Pty) Ltd  
Kadweave  
Klip River Textiles  
Lanatex  
Lansdowne  
Mooi River Textiles Ltd (Avtex Holdings)  
Mediterranean Woollen Mills (Pty) Ltd  
Mym Textiles (Pty) Ltd (Kluk Textile Industries)  
Mattex  
Motoweave  
Morris Weavers  
Nettex (Pty) Ltd  
Natex Swaziland Ltd  
National Textile Corporation  
Pan Textiles (Pan Textile Group)  
Queens Underwear Manufacturers  
Rosedale Textile Mills (Pty) Ltd  
Rotex Fabrics (Pty) Ltd  
SA Fine Worsteds  
SBH Cotton Mills (Pty) Ltd  
Smith & Newpew  
Standerton Mills  
Suntex  
Silk and Textile Industries (Pty) Ltd  
Svenmill  
Superweave (Pty) Ltd  
Scottish Textile Mills  
Stroud Riley (Pty) Ltd  
Security Mills (Pty) Ltd  
Specialized Textile Weavers  
Table Bay Spinners (Pty) Ltd  
Toga Linings (Pty) Ltd  
Textile Print  
Textile Garment Company (Pty) Ltd



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Textile Mills (Pty) Ltd

Tide Fabrics

Tongaat Cotton (Tongaat Textiles)

Velvetex (Pty) Ltd (Aranda Textile Mills)

Volks Spinning Mills (Pty) Ltd

Veldspun Spinning Mills (Romatex Limited)

Vrede Textiles c.c.

Wesco Fabrics

Wooltextile Manufacturers

Weasweave (Verbeke Group)



**SEKTOR 5:   VERVAARDIGING VAN GEWEEFDE/NIE-GEWEEFDE KAMSTOF**  
**TEKSTIELSTOWWE**

**Maatskappye**

Associated Spinners (Pty) Ltd   (Aranda Textile Mills)  
Derlon Spinning (Pty) Ltd  
Hextex (Pty) Ltd   (Romatex Limited)  
Mediterranian Woollen  
SA Fine Worsteds (Pty) Ltd  
Saprotex (Pty) Ltd   (Bertrand Holdings)  
Tramatex (Pty) Ltd  
Table Bay Spinners  
Union Spinning Mills   (Unispin Holdings)  
Veldspun (Pty) Ltd   (Romatex Limited)  
Wooltextile Manufacturers (Pty) Ltd  
Wolex Co-operative Ltd  
Yarntex (Pty) Ltd   (Bertrand Holdings (Pty) Ltd  
Waesspin   (Verheke Group)



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

SEKTOR 6:   VERVAARDIGING VAN GEBREIDE TEKSTIELSTOWWEMaatskappye

A & R Textiles (Pty) Ltd  
 A A Fabrics (Pty) Ltd  
 A K Knitting Mills (Pty) Ltd  
 BMD Knitting Mills (Pty) Ltd  
 Barbour Perivale Threads (Pty) Ltd   (SA Bias Industries)  
 Benjamin Woollens  
 Courtaulds Textiles (SA) (Pty) Ltd  
 Court Fabrics (Pty) Ltd  
 Cone Textiles (Pty) Ltd  
 East London Textiles (Pty) Ltd  
 Euroknit Mills  
 Fabrina Fabrics  
 Frame Knitting Mills   (Frame Textile Corp.)  
 Furpile (Pty) Ltd   (Progress Knitting & Textiles)  
 Fleecy Textile Mills (Pty)  
 Gregory Knitting Mills (Pty) Ltd  
 H.W. Knitwear (Pty) Ltd  
 Industex (Pty) Ltd  
 Ivitex (Pty) Ltd  
 Kluk Textile Industries (Pty) Ltd  
 Knitting Corporation of SA (Pty) Ltd  
 Lebergo Knits (Pty) Ltd  
 Natex (Swaziland)  
 Ninian & Lester (Pty) Ltd  
 Nova Knits (Pty) Ltd  
 Pan Knitwear (Pty) Ltd   (Pan Textiles Group)  
 Philotex (Pty) Ltd   (Aranda Textile Mills)  
 Progress Knitting & Textile Ltd  
 Puma Jersey   (Avtex Holdings)  
 Risa Textiles (Pty) Ltd   (Avtex Holdings)  
 Rotex Fabrics (Pty) Ltd

SA Fabrics (Pty) Ltd

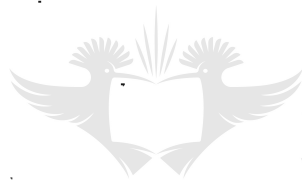
Tide Fabrics (Pty) Ltd

Toga Linings (Pty) Ltd

Transvaal Knitting Works (Pty) Ltd

Trendknit (Pty) Ltd

Universal Lace & Fabric Mills (Pty) Ltd



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**SEKTOR 7:   VERVAARDIGING VAN HUISHOUELIKE TEKSTIELE INSLUITENDE**  
**SNY/VERVAARDIGING/OPTOOING/DEURSTIKWERK**

**Maatskappye**

Amalgamated Quilting   (Romatex Limited)  
 Berg River Textiles (Pty) Ltd  
 BMD Knitting Mills  
 Da Gama Textiles   (Da Gama Textile Co. Ltd)  
 Dano Textiles  
 Dhooges Textiles  
 David Whitehead & Sons   (Tongaat Textiles)  
 Frame Textiles   (Frame Textile Corp. Ltd)  
 Glodina   (Dano Textile Industries (Pty) Ltd)  
 Industex   (Industex Group)  
 Mooi River Textiles (Pty) Ltd   (Avtex Holdings)  
 Motoweave   (Verbeke Group)  
 Niniam & Lester  
 Philotex   (Aranda Textile Mills)  
 Quiltex  
 Romatex Home Textiles Ltd   (Romatex Limited)  
 Rotex Fabrics  
 SA Fine Worsteds  
 SBH Cotton Mills  
 Suntex  
 Superweave  
 Toga Linings  
 Veldspun   (Romatex Limited)  
 Zodiac Belt Manufacturers



SEKTOR 8:   VERVAARDIGING VAN KOMBERSE, GARE, GROWWE GORDYNSTOF,  
VERVAARDIGING VAN VILT, ONDERVILT, FLOKKIES  
VERVAARDIGING VAN SMAL WEEFSTOWWE

1.   Komberse, gare, growwe gordynstof

Aranda Textile Mills (Pty) Ltd  
Bunny Weavers (Pty) Ltd  
Ninian & Lester (Pty) Ltd  
PEP Textiles (Pty) Ltd  
Romatex Home Textiles (Pty) Ltd   (Romatex Limited)  
SA Weavers (Pty) Ltd   (Frame Textile Corp.)  
Superweave (Pty) Ltd  
Veldspun (Pty) Ltd   (Romatex Limited)  
Waverley Blankets (Pty) Ltd

2.   Flokkies, vilt, ondervilt

Amalgamated Quilting   (Romatex Ltd)  
Beier non-wowers   (Beier Industries)  
Brits Textiles  
Frame Fibres   (Frame Textile Corp.)  
Impala Textiles   (Afcol Group)  
Premier Spring Industries   (Afcol Group)  
Romatex Home Textiles (Pty) Ltd   (Romatex Ltd)  
SA Flock (Pty) Ltd   (Afcol Group)  
Stoud Riley

3.   Smal Weefstowwe/Garneersels

AE Barlows (Pty) Ltd  
Axxcess Fashions (Pty) Ltd  
Baco Trimmings  
Bend Barrell c.c.  
Beinashowitz Bros. (Pty) Ltd

Buttonia (Pty) Ltd  
 Braitex (Pty) Ltd  
 Barbour Perivale Threads (SA Bias Industries)  
 Cape Tape  
 Castelano Beltrame  
 Centra-Cast Industries  
 Cirea Africa  
 Cosmo Threads and Trimmings  
 Coates Tootal  
 D.C.R. Textiles  
 Durban Collars and Cuffs  
 Delta-Trim c.c.  
 Exactocraft (Pty) Ltd  
 Embroitex (Stehel Group Ltd)  
 Hereford Industries (Stehel Group Ltd)  
 J Solomon  
 Lestrim (Pty) Ltd  
 Narrowtex (SA Bias Industries)  
 Nigel Textile Works (Pty) Ltd (Standerton Mills)  
 National Braiding Industries (Pty) Ltd (SA Bias Industries)  
 Natal Textile Supplies  
 Nova Knits  
 P H Trims  
 Pioneer Braiders  
 Queens Underwear Manufacturers  
 Ragtrim Supplies c.c.  
 Rand Advertising & Tape Manufacturers  
 Rand Button Dyers  
 R Gulle and Partners  
 SA Bias Trimmings (Pty) Ltd (SA Bias Industries)  
 SAFBOND (Pty) Ltd  
 Seralon SA (Pty) Ltd (A.C.A. Group)  
 Stanger Textiles  
 Strebel Group Ltd



UNIVERSITY  
 OF  
 JOHANNESBURG

Stroud Riley  
 Star-Knit c.c.  
 Taitex (Pty) Ltd  
 Ti-strap (Pty) Ltd  
 Titan Textile Industries (Hereford Industries (Pty) Ltd  
 Thristledown Knitwear Corp. (Pty) Ltd  
 Tricot Fasteners  
 United Bias & Trimming Enterprises  
 Ultimatex (Pty) Ltd  
 Universal Lace & Fabric Mills  
 Wilmill Narrow Fabrics  
 Webbing Products c.c. (SA Bias Industries)  
 Wesco Fabrics (Pty) Otd  
 Wikitex (Pty) Ltd  
 Zodiac Thread

4. Vlegwerk, Optooings, Touwerk, Toue, Koorde

Amalgamated Quilting (Romatex Limited)  
 Beier Albany (Beier Industries)  
 Industex  
 National Braiding Industries (Pty) Ltd (SA Bias Industries)  
 Southern Ropes c.c.  
 Stroud Riley  
 Twine and Cordage Manufacturing Company  
 Zodiac Belt Manufacturers

5. Tente, Seile, Valskerms, Bokseile, Sakke, Vlae

Advanced Tarpaulin Services c.c.  
 Appeldoorn Lighthouse  
 Awnings and Insulation  
 Beier Albany (Beier Industries)  
 B Canvas

BMD Knitting Mills  
Brick paper products (Pty) Ltd  
Camp 'n Canvas  
Canvas Concepts  
Canvas Hand  
Cape Netting c.c.  
Crawfords Carpets and Blinds  
Cresty Sports  
Doyle Sailmakers  
De Nim Textiles  
Discount Shade King  
Ellison Awnings  
Gatehouse Products  
Henry's Canvas  
Hi-tex Filtex  
Industex  
I B Joffe Ltd  
Ideal Awnings  
Induserve Manufacturers  
Jimro Sharidor  
Kingfisher Outdoor Products  
Kew Tarpaulin Enterprises  
Leisure Sun Awnings (Pty) Ltd  
Milite Stores  
Modshade  
Netcord c.c.  
North Sails Cape (Pty) Ltd  
Nic Smith Manufacturers  
Nu Tarps and Tents  
Net Manufacturers  
Opal Sportswear  
Out and About  
P & S Filtration SA (Pty) Ltd  
Protarp Manufacturing  
Patio Products



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Popular Canvas  
 Romatex Extruded Fabrics (Romatex Limited)  
 Shade-it Awnings  
 Shady Shades  
 Solara  
 Solar Shades  
 Sparti Products (Pty) Ltd  
 Sunkopper Products (Pty) Ltd  
 Stroud Riley  
 Shaydes Awnings  
 Rags and Riches  
 SA Blinds and Signs  
 Strebel Trading  
 Storm Plastics  
 Sonnet (Pty) Ltd  
 Sunray Canvas Products  
 Sunny Shades  
 Tarpaulin Den  
 Three Spears Leisure (Pty) Ltd  
 Trans Africa Manufacturing Co (Pty) Ltd  
 Westrand Rope and Canvas

6. Ander Tekstiele

Vasmakers, Kleinware, Ritssluiters, Borduurwerk, Wapens,  
Etikette

A.C.A. Group (Pty) Ltd  
 A.E. Barlows (Pty) Ltd  
 Afco Belt & Thread Manufacturers  
 Artisticks Embroidery  
 AWO Lables c.c.  
 Aztec Flock Design  
 Badge Creations (Pty) Ltd  
 Badge Manufacturers

Band Badges & Blazer co.  
B.E. Gray (Pty) Ltd  
Braitex (Pty) Ltd  
Brits Textiles  
Buttonia (Pty) Ltd  
B & E Buckles  
Baco Trimmings  
Cape Hanger Distributors  
Delta-Trim c.c.  
Dee Vee Embroidery  
Duette Embroidery  
Durban Zip & Thread Manufacturers  
Euro Industrials c.c.  
Embossed Label Printers  
Embroitex (Pty) Ltd  
Fastape (Pty) Ltd  
Fashion Labels  
Fint Badge (Pty) Ltd  
General Sewing & Embroidery  
Hollandia Embroidery  
Haberdashery & Textiles (Pty) Ltd  
J Solomon  
K M Buttons  
Kling Labels  
Linings Natal (Pty) Ltd  
Monograms (Pty) Ltd  
Natal Textiles Supplies  
Narrowtex (SA Bias Industries)  
Natal Thread  
National Braiding Industries  
Premier Hangers c.c.  
Plastix  
Perl Opti  
Plasti-Multi Hangers (Pty) Ltd  
Rand Button Dyers

SA Bias Trimmings (Pty) Ltd (SA Bias Industries)  
SAFBOND (Pty) Ltd  
Seralon (Pty) Ltd (A.C.A. Group)  
Stafllex  
Stanger Textiles  
SA Bias Printing & Labels (SA Bias Industries)  
Sarmco Africa (Pty) Ltd  
Titan Textiles Industries (Hereford Industries)  
Transflock (Pty) Ltd  
United Bias & Trimming Enterprises (SA Bias Industries)  
Union Badge Company  
Webbing Products c.c. (SA Bias Industries)  
Wilmill Narrow Fabrics  
World of Labels (Pty) Ltd



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

SEKTOR 9:    GEBREIDE KLEDINGSTUKKE EN KOUSWARE

Aders (Pty) Ltd  
African Supplies (Pty) Ltd  
Argyll Textiles (Pty) Ltd  
Associated Tie Manufacturers  
Atlantic Knitting Mills  
Attractive Knitting Company (Pty) Ltd  
BRH Leather Products  
Berkshire International  
Band Badges & Blazer Co.  
Branson Neckwear  
Burhose  
Cravatear Tie Company  
Cape Hosiery Distributors  
Chuai Manufacturers  
Cipry Hosiery  
Continental Hosiery  
Corina Textiles (Pty) Ltd  
Cartelli Manufacturers  
Crain Tie Factory  
Crown Tie Factory  
Delgotex Socks  
Dortex (Pty) Ltd  
Duvay Neckwear (Pty) Ltd  
E P Textiles Limited  
Ernest Joseph & Company  
Falke Eurosocks  
Fashion Trend  
G & C Clothing Manufacturers  
Glencarol Industries  
Glendale Textiles c.c.  
Go-East  
Golden Girl Hosiery



Gram Trading (Pty) Ltd  
I.T.I. (Pty) Ltd  
Ital Acrylics (Pty) Ltd  
Jendas  
Knitwmaster Hosiery Mills (Pty) Ltd  
Leaders Knitting Company  
Lord Tie Partnership  
Mas-Q-Line Ties (Pty) Ltd  
Maxmore Knitting Mills (Pty) Ltd  
McReynolds & Bros. (Pty) Ltd  
Nieman Dyers  
Nylerivier Hosiery (Pty) Ltd  
Ninian and Lester (Pty) Ltd  
Pall Mall Neckwear Manufacturers  
Pan Textile Group  
Progress Knitting & Textiles Ltd  
Puma Jersey (Avtex Holdings)  
Rupwin Manufacturers (Pty) Ltd  
SA Finelawns (Cape) (Pty) Ltd  
SECHIC  
School Tie Weavers  
Silhouette Hosiery  
Skipper International (Pty) Ltd  
Sotex  
Susumu Industries (Pty) Ltd  
Veefor c.c.  
Venus Manufacturers  
Vinuchi (Pty) Ltd  
Westside Promotions



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

SEKTOR 10: VLOERBEDEKKINGS

Belgotex (Clerq- België)  
Beier Carpets & Felts (Beier Industries)  
Wonder Flooring  
Nouwens Carpets  
Romatex Floor Coverings (Romatex Limited)  
Maroc Carpets (Pty) Ltd  
Crosley Carpets (ULSTER - Ierland)



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

# **BYLAE E**

## **Aanhangsel 4**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**Goedkeuring deur die Tekstielfederasie  
van die nagevorste bedingingstrukture**



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

17 August 1992

TO: MEMBERS OF TEXTFED  
H.R. STUDY GROUP

---

### TEXTFED INDUSTRY H.R. STUDY GROUP

Attached hereto copy of Textile Federation's comments on the Textile Industry Human Resources Study Group and copy of my letter in reply to same.

I will contact you regarding the setting up of the meeting.

H.D. GAZENDAM

Encls:

### Distribution

Q Baxter - Frame  
B Campbell - Tongaat Textiles  
M Nineham - Training Board  
A Magni - Aranda  
F Barnard - NTMA

cc: B Brink - Texfed  
J Nagel - Training Board  
M Hanekom - Romatex Fabrics  
W Grace - David Whiteheads

mem08-05.hgd/jlm



#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

14 August 1992

Textile Federation  
P O Box 16278  
DOORNFONTEIN  
2028

Attention : Mr B Brink

Dear Brian

**TEXTILE INDUSTRY H.R. STUDY GROUP**

Thank you for your fax received today. I am pleased that the Executive is supportive of our proposals and that we may continue as outlined in your memorandum.

I will convene a meeting of the Study Group during the next four weeks to progress the exercise.

Regards.

**H.D. GAZENDAM**  
GROUP HUMAN RESOURCES DIRECTOR

let08-05.hdg/jlm

### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE W.P.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

# **BYLAE E**

## **Aanhangsel 5**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**Voorgestelde strategie van die TEXTFED-  
STUDIEGROEP vir die begrip en aanvaarding  
van die nagevorste bedingingstrukture**

**TEXTILE FEDERATION****MEMORANDUM**

TO: MR HARRY GAZENDAM  
ROMATEX LIMITED

FM: TEXTILE FEDERATION  
14 AUGUST 1992

---

**TEXTILES INDUSTRY HUMAN RESOURCES STUDY GROUP**

We apologise for the delay in responding to you as convenor of the HR Study Group with Texfed Exco's views on the suggested future course of action for the study group. Textile Federation's response is as follows:-

1. The continued functions of the study group has majority support from the members of the Executive Committee. There is only a solitary dissenting view. The work in developing a suitable structure for bargaining and consultation should therefore be progressed.
2. Textile Federation must remain a trade organization only and must avoid any direct involvement in labour matters. Texfed's role in the exercise should be purely one of facilitator and any HR Structures to be formed would be parallel to and distinct from Textile Federation.
3. Textile Federation will assist the study group in defining the delineation of the textile industry into sectoral structures. The study group would then be responsible for taking up its proposals with the various sectors to find solutions to some of the problems that certainly exist and have been identified. These various sectors would be responsible for mandating the study group and not Textile Federation. This would be in line with the study group's proposals.
4. The study group would provide regular reports to the Textile Federation to keep it informed on the progress being made.

We trust you are able to proceed on the above basis.

Kind Regards

B. BRINK



**Romatex  
Limited**

**PER FAX TRANSMISSION**

TO:                               TEXTFED HR  
                                     STUDY GROUP

FROM:                           H.D. GAZENDAM

DATE:                           24-09-92

NO. OF PAGES:                1

TRANSMITTED BY:           Jean McDonald

PLEASE REPLY TO OUR FAX NO: 031-484174

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

-----  
**MEETING 2 OCTOBER 1992**

This is to confirm that a meeting of the Texfed H.R. Study Group will take place on Friday 2 October 1992 at 14:00. The meeting will be held at the Durban Regional Chamber of Business offices, 39 Field Street, Durban.

**H.D. GAZENDAM**

fax09-05.hdg/jlm

**Distribution :**

Q Baxter - Frame  
D Stacey - Whiteheads  
B Brink - Texfed  
M Nineham - Training Board  
A Magni - Aranda  
F Barnard - NTMA

**DIRECTORS:**

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT



NOTES ON MEETING OF

TEXFED HUMAN RESOURCES STUDY GROUP

HELD 2 OCTOBER 1992 AT CHAMBER OF BUSINESS OFFICES, DURBAN

1. ATTENDANCE

H.D. Gazendam - Romatex (Convener)  
 D Stacey - Tongaat  
 M Nineham - Training Board  
 B R Pictor - Romatex  
 B Brink - Texfed  
 Q Baxter - Frame

APOLOGIES

A Magni - Aranda  
 F Barnard - NTMA

2. DISCUSSION

The discussion focused on two main areas and can be summarised as follows :

2.1 Recent Developments

- The Study Group's "Proposed Collective Bargaining and Consultative Structures within the Textile Industry" document was presented on the Texfed Exco on 8 July 1992.
- The presentation and proposal were well received and accepted. (See attached letter from Executive Director.)
- SACTWU has informally approached members of Study Group for progress information as well as a request to meet formally with SACTWU to commence formal deliberations on new Collective Bargaining structures.

2.2 Immediate Strategy

- Implement proposals as per original document on the basis of Texfed Exco's guidelines.
- The classification of vertically integrated operations into appropriate sectors remains a vexing problem.
- Communicate with main sector employers towards participation in Study Group as well as mandating for possible initial discussions with SACTWU.
- Task groups established to communicate with major sector employers:

2.2.1 Worsted Sector

2.2.2 Household Textile Sector

HDG & BRP  
 DS & BRP

2.2.3 NTMA "Sector"

FB & AM

2.2.4 Vertically Integrated "Sector"

QB & BRP

The objective of the Task Groups is to contact the major employers per sector, discuss the Study Group proposals, invite representatives to join Study Group and finally to obtain "mandate"/agreement for possible initial meeting with SACTWU.

Task groups must endeavour to make progress during October in order to report to Study Group meeting provisionally scheduled for early November.

- Mr Brink to keep Study Group apprised of developments at BOTT level which may impact on or assist collective bargaining sector delineation.
- Mr Brink to arrange for HD Gazendam to attend to SACOB H.R. Committee meetings on behalf of Texfed.

### 3. Next Meeting

Friday, 6 November 1992 (to be confirmed).  
(Previously agreed dated (23-10-92) too early).

H.D. GAZENDAM

min-tex.oct/hgd/jlm  
14-10-92



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG



## Romatex Limited

### PER FAX TRANSMISSION

TO:                               TEXTFED HR  
STUDY GROUP

FROM:                           H D GAZENDAM

DATE:                           23-10-92

NO. OF PAGES :               1

TRANSMITTED BY:           Jean McDonald

PLEASE REPLY TO OUR FAX NO: .031-484174

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### MEETING 6 NOVEMBER 1992

This is to confirm that a meeting of the Texfed H.R. Study Group will take place on Friday 6 November 1992 at 14:00. The meeting will be held at the Durban Regional Chamber of Business offices, 39 Field Street, Durban.

H.D. GAZENDAM

fax09.05.hdg/jlm

### Distribution

Q Baxter - Frame  
D Stacey - Whiteheads  
B Brink - Texfed  
M Nineham - Training Board  
A Magni - Aranda  
F Barnard - NTMA

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

**NOTES ON MEETING OF TEXTFED H.R. STUDY GROUP**

**HELD 6 NOVEMBER 1992**

**HELD CHAMBER OF BUSINESS OFFICES, DURBAN**

**1. ATTENDANCE:**

H.D. Gazendam - Romatex (Convenor)  
D Stacey - Whiteheads  
F Barnard - NTMA  
B R Pictor - Romatex

**APOLOGIES :**

B Brink - Texfed  
Q Baxter - Frame  
M Nineham - Training Board  
A Magni - Aranda

**2. DISCUSSIONS :**

Individual members reported back on communications per sector as required in the notes on previous meeting.

It is clear that it will require a major communication effort to gain wide understanding of and support for the principals contained in the proposed document endorsed by the Texfed Executive.

Alternative communication strategies will have to be discussed with Texfed Executive.

The negotiations between SACTWU and the Clothing Industry will also impact on our efforts in Textile Manufacturing. It appears probable that the Clothing Industry will agree to a National Industrial Council.

The Study Group recommended an early informal discussion with SACTWU in order to obtain SACTWU reaction to the "Sectoral" approach. HDG to clear with Chairman of Texfed.

Individual Study Group members will in the meantime continue to communicate with Textile employers per sector. (See notes on meeting dated 2/10/92).

**3. Next Meeting :**

Late January 1993. HDG to advise details.

**H D GAZENDAM**

not12-01.hgd/jlm  
01-12-92

NOTES ON MEETING OF TEXTFED H.R. STUDY GROUP

HELD 1 FEBRUARY 1993

AT CHAMBER OF BUSINESS OFFICES, DURBAN

1. ATTENDANCE :

H.D. Gazendam - Romatex (Convenor)  
Q Baxter - Frame  
A Magni - Aranda  
F Barnard - NTMA  
B R Pictor - Romatex

APOLOGIES :

M Nineham - TTB  
B Brink - Textfed  
B Campbell - Tongaat

2. DISCUSSIONS :

HDG reported that the proposed meeting with SACTWU did not materialise. (See notes on meeting held 6 November 1992.)

The meeting discussed at length the progress to date. The meeting confirmed and agreed that the present tedious communication efforts into the various sectors were proving ineffective.

Members reported that according to various sources the formation of a National Industrial Council for Clothing is imminent. It was further more confirmed that SACTWU is considering pressure on textile industry towards an Industrial Council for textiles (probably using Nictex as the vehicle).

The meeting concluded and agreed unanimously that events could overtake the industry if we did not pro-actively move to implement the "Sectoral" structure as researched and proposed.

HDG undertook to urgently arrange a meeting with the Textfed Exco and/or Chairman to discuss the issues towards implementation. Sequence of events are envisaged as follows:-

1. Obtain mandate from Textfed
2. Advise Textfed members of proposed structure details.
3. Invite sectoral representatives to join "study group".
4. Meet SACTWU to present industry plan.
5. Implement structures.

3. Next Meeting

HDG to advise details.

H D GAZENDAM

tex-min.hdg/jlm 04-02-93



**Romatex  
Limited**

PER FAX TRANSMISSION

TO:                               TEXFED HR  
                                     STUDY GROUP

FROM:                           H.D. GAZENDAM

DATE:                           16-02-93

NO. OF PAGES:                1

TRANSMITTED BY:           Jean McDonald

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

-----

To keep you informed, I met with Malcolm Hughes, Chairman of Texfed on Friday 12 February to discuss a final presentation on the I.R. strategy to Texfed members.

Mr Hughes agreed to give me a slot on the upcoming Texfed executive meeting on Wednesday 10 March, where we will do a presentation as discussed.

I will keep you informed of developments.

H.D. GAZENDAM

Distribution :

Q. Baxter - Frame  
A Magni - Aranda  
F Barnard - NTMA  
B Brink - Texfed  
B Campbell - Tongaat  
M Nineham - TTB  
B R Pictor - Romatex

DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

# **BYLAE E**

## **Aanhangsel 6**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**Probleem met werkgewer "splintergroep"  
en aanpassing van die nagevorste  
bedingingstrukture**



## Romatex Limited

TO:                   TEXFED HR  
                      STUDY GROUP

CC:                   MR M KING-FRAME JNB  
                      M.J. HANKINSON

FROM:               H D GAZENDAM

DATE:               17-03-93

NO. OF PAGES :     1

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

---

### PROGRESS REPORT

As mentioned in my memo to you 16 February 1993, I did a presentation to the Texfed Executive on Wednesday 10 March. The issues were discussed at length and eventually brought to a vote.

I am pleased to report that the Texfed Executive has formally mandated our Study Group to commence discussions with SACTWU on the principles of our proposed collective bargaining structure. It is important to note that we do not have a mandate to actually negotiate structure but only to test SACTWU's response to our ideas.

Subsequent to the Texfed resolution, I was approached by Mr Francois de Selliers (CEO of Industex) who informed me that in consultation with Frame and Galvanor Textiles, he has also been working on the issue of appropriate bargaining structures. I agreed with Mr de Selliers to compare notes in order to ensure that we have the best possible information prior to discussions with SACTWU.

I will be meeting with Messrs de Selliers and Baxter from Frame on 18 March to further discuss their ideas.

I will report to the Study Group and to Texfed if there is any meaningful change in the principles of our proposal prior to discussions with SACTWU.

Regards.

H.D GAZENDAM

fax03-02.hdg/jlm

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT





## Romatex Limited

TO:                   TEXFED HR STUDY  
                      GROUP

CC:                   M.J. HANKINSON

FROM:               H D GAZENDAM

DATE:               05-04-93

NO. OF PAGES :     1

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

---

### PROGRESS REPORT

As mentioned in my memo (Progress Report 17-03-93) I have met with the "de Selliers Group" to compare notes.

Their model essentially the same as ours but with less emphasis on the sectoral structures.

Messrs de Selliers, Baxter and myself have drafted a summary document "merging" the two models. Attached find a copy dated March 1993 for your information. I regard this latest model as entirely in line with the principles of the Study Group model. The Chairman of Texfed Exco is also satisfied with the latest model.

Against this background an opportunity arose whereby we could meet with SACTWU in terms of the texfed mandate obtained on 16-02-93.

This meeting will take place on Tuesday 06-04-93 in Cape Town, Texfed will be represented by myself, F de Selliers and Q Baxter. SACTWU will be represented by E Patel, J Gwala and A N Other.

We have deliberately kept the delegations very small in order to focus on the principles at issue.

I will arrange a Study Group meeting during 2nd half of April.

Regards.

H D GAZENDAM

fax04-01.hdg/jlm

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

MARCH 1993

**PROPOSED COLLECTIVE BARGAINING AND CONSULTATIVE  
STRUCTURE FOR THE TEXTILE INDUSTRY**

**INTRODUCTION**

It is inevitable that there will in time need to be a formalised inter-action structure between organised labour and the textile industry. It is therefore imperative that the textile industry be pro-active and formulate a proposal that is acceptable to the majority of industry members. This model can then be put forward for discussion with labour.

The proposal is based on the premise that the industrial council system is archaic and that it is not the appropriate structure for regulating collective bargaining and consultations in the textile industry.

**PROPOSED STRUCTURE**

The structure is based on a still to be constituted National Forum rather than on any existing statutory mechanism.

The nature of the structure will be flexible and could be implemented across the following two basic frameworks :

- a). A Plant structure for substantive bargaining and the national consultation forum as the second tier.
- b). A Plant structure for plant specific substantive bargaining. A sectoral structure (voluntary association) restricted to determining sector specific minimum standards; and a National Forum as the third tier.

**1. PLANT STRUCTURE**

- 1.1 In line with the recognised need to retain managerial autonomy and flexibility at the plant or company level, it is the opinion of this proposal that the interests of individual employers will best be served if substantive bargaining continues to take place at the business unit level. (Substantive bargaining for any benefit that accrues to an employee out of this employment. These would be the issues normally covered in the Wage Agreements.)
- 1.2 The relationship at Plant level shall continue to be regulated in terms of existing procedural arrangements. No action shall be taken at any other level which could violate existing Plant agreements or undermine the autonomy of any individual company.

**2. Sectoral Structure**

Ideally all substantive bargaining should take place at plant level. It is recognised however that groups of

employers may voluntarily associate into a sectoral forum based on market, process or in some cases geographic commonalities in order to determine, through consultation and negotiation with labour, basic standards of employment of all employees in the sector.

Such sectoral structures, where and if they eventually exist, must feature the following :-

- 2.1 Specific procedures to confine dispute resolution to the level and specific structure at which such dispute arises.
- 2.2 Each structure shall have its own identity with an appropriate constitution. The employer grouping should seek at its level to establish its own identity and adopt its own appropriate constitution.
- 2.3 Each structure shall determine its own bargaining cycle, conclude its own agreements specific to its needs and resolve its own disputes.
- 2.4 Checks and balances must be created to ensure that no dual bargaining takes place.

Sectoral forums however must be mindful of the logistical, administrative and cost implications of maintaining these forums.

Sectoral interaction may furthermore not be feasible for single site vertically integrated businesses or for plants coverings diverse manufacturing operations.

### 3. National Forum

It is envisaged that this body consist of a "federation" of textile employers. Association and participation must be voluntary. It is proposed that the Forum be modelled on existing Texfed Exco representation structures.

It must be made constitutionally impossible for deadlocks at this level to result in a industry-wide power struggle because of the voluntary nature of participation which will entitle participants to withdraw from the Forum and to deal with the issue at hand at the appropriate level.

- 3.1 Interaction in the National Forum must be limited to macro issues such as :

- \* National Training
- \* Inter-industry issues such as "The Hatty Commission" etc.
- \* National issues such as politics and economic reconstruction.

This National Forum could also facilitate the appointment of joint employer/union initiatives on relevant issues of industry concern.

The following issues could be added at a later stage for inclusion at the National Forum tier :

- \* Health- related issues.
- \* Housing issues.
- \* Bursaries/scholarship issues.

It is imperative that the National Forum will function on an agreed agenda basis and not on a demand/concession basis.

- 3.2 It is envisaged that the employer representatives on the National Forum will be nominated and elected by the Managing Directors of the "federation" of employers. This group will then have the full authority of the textile employers to act on their behalf. This group could easily participate in relevant National Forum issues, eg. Economic Accord, SACOB, SACCOLA, and make commentary on draft statutes. It might be worthwhile, for the sake of simplification, to consider changing the constitution of Texfed in order for it to become a representative employers' body.
- 3.3 It is envisaged that an equal number of labour representatives will serve on the National Forum. These should comprise at least the General Secretary and the Deputy General Secretary of the representative Unions of the industry.
- 3.4 The secretariat of the National Forum would be handled by the Textile Federation's secretariat in order to avoid the creation of another bureaucracy/empire.

### CONCLUSION

The above proposal is a conceptual blueprint for industry/union interaction. Details of structures will be evolved if and when appropriate to proceed.

-----

rep03-01.hdg/jlm  
23-03-93



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### PER FAX TRANSMISSION

TO: H R STUDY GROUP  
CC: M.J. HANKINSON  
FROM: H D GAZENDAM  
DATE: 05-04-93  
NO. OF PAGES : 5

### TEXFED / SACTWU MEETING

Attached find summary of outcome of Texfed/SACTWU meeting held on 06-04-93.

Regards.



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

H.D. GAZENDAM

B Campbell - Tongaat Textiles  
B R Pictor - Romatex  
A Magni - Aranda Textiles  
F Barnard - NTMA  
J Wallace - Coats Natal Thread

Copy for info :

S Cardinaal - Denim Textiles

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOUFIN LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT

1 W S T



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

PER FAX TRANSMISSION

Private & Confidential

TO :                               TEXFED  
ATT:                               MR BRIAN BRINK  
FAX NO:                         011-4042101  
FROM:                            H D GAZENDAM  
DATE:                            14-04-93  
NO. OF PAGES:                 2  
TRANSMITTED BY:             JEAN McDONALD

-----  
TEXFED / SACTWU MEETING

As you are aware Texfed and SACTWU delegations met on 06-04-93 in Cape Town to exchange views regarding a possible restructuring of collective bargaining/consultation structures in the Textile Industry.

Texfed delegation consisted of H D Gazendam, F De Selliers and Q Baxter. SACTWU was represented by E Patel, J Gwala and A Ntuli.

The meeting was conducted in a friendly and cordial spirit and in general the discussions were very fruitful.

The Texfed delegation outlined a possible structure based on a National Forum (discussion on macro issues), plant level substantive bargaining and voluntary sectoral interaction on basic conditions of employment.

SACTWU outlined a structure with a National Forum closely linked to a range of sector bargains (sectors defined per logical market) and plant based procedural and incentive consultations.

Although the two models appear to be very similar, detailed discussions revealed major differences in principle, emphasis and procedure.

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

The parties agreed however that there is sufficient common ground to continue discussions. The parties agreed to arrange a more representative "workshop" in order to progress the matter.

I have discussed the above with Mr King and we agree that an urgent/special Texfed Exco meeting be arranged (+- last week April) to assess progress to date as well as determine mandate and delegation for the "work shop". The "work shop", if it takes place, is tentatively scheduled for either 1/2 May or 8/9 May in Durban.

Please contact the undersigned for further information.

Regards.

**H D GAZENDAM**

Copies sent to :

Messrs : King  
de Selliers  
Baxter  
HR Study Group

fax-04-02.hdg/jlm



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

## **BYLAE F**

**Uitkoms van werkgewer werkgroepbyeenkomstes  
vir die aanvaarding van die nagevorste bedinging-  
strukture en die aanstelling van 'n onderhandelingspan  
om Tekstielwerkgewers te verteenwoordig  
in gesprek met SACTWU.**





## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### PER FAX TRANSMISSION

TO: H R STUDY GROUP  
CC: M.J. HANKINSON  
FROM: H D GAZENDAM  
DATE: 05-04-93  
NO. OF PAGES : 5

### UPDATE REPORT

Pursuant to my fax dated 14/4/93.

I am pleased to advise that at the special Texfed Exco meeting (held 20/4/93) Exco authorised the Texfed/SACTWU workshop referred to.

We are however conducting two industry mandating meetings first. Attached please find copy of note that will go out under Brian Brink's signature.

Please endeavour to attend the appropriate meeting.

Regards.

H.D. GAZENDAM

### Distribution

Q. Baxter	Frame	728459
B Campbell	Tongaat	0331-76041
B Brink	Texfed	011-4042102
A Magni	Aranda	011-6935178
F Barnard	NTMA	011-6935178
J Wallace	Coats Natal	0325-61355
B. R Pictor	Romatex	

cc (for info) :  
S Cardinaal

Denim Textiles 0325-61355

### DIRECTORS:

A.L. CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

## TEXTILE FEDERATION

BB/ft

TO: ALL MEMBERS  
URGENT ATTENTION MANAGING DIRECTOR - HUMAN RESOURCE  
 MANAGER

FROM: EXECUTIVE DIRECTOR

-----

TEXFED/SACTWU DISCUSSIONS

As you are aware the Texfed Executive Committee on 10/03/93 mandated a delegation to meet with SACTWU to exchange ideas regarding a possible restructuring of collective bargaining in the Textile Industry.

The Texfed and SACTWU delegations duly met in Cape Town on 6 April 1993.

The Texfed delegation reported back to a special Exco meeting on 20 April 1993. Exco approved a recommendation from the delegation that a more representative team meet with SACTWU in a "workshop" context to further discuss matters.

Exco further decided to conduct industry workshops before the next meeting with SACTWU.

These workshop will take place as follows:

1. DURBAN

VENUE: DURBAN CHAMBER OF BUSINESS  
 4TH FLOOR  
 Cnr SMITH & FIELD STREETS - ENTRANCE IN FIELD STREET  
 DURBAN

DATE: 7 MAY 1993  
 TIME: 14H00

2. CAPE TOWN

VENUE: CAPE CHAMBER OF INDUSTRIES - COUNCIL CHAMBER  
 5TH FLOOR, BROADWAY HOUSE  
 CNR HERTZOGBOULEVARD & HEERENGRACHT  
 CAPE TOWN

DATE: 13 MAY 1993  
 TIME: 14H00

The workshops will be chaired by Harry Gazendam, the convenor of the Texfed HR Study Group. The objective of the meetings will be to develop a cohesive mandate for the upcoming meetings with SACTWU. Industry representation must also be finalised.

The outcome of these workshops will be reported to Texfed Exco for final mandating and authorization.

You are urged to attend the most convenient meeting (either Durban or Cape Town) or nominate a representative to attend.

Please indicate your intention to attend to this office.

**B. BRINK**





## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

### PER FAX TRANSMISSION

TO: H R STUDY GROUP  
CC: M.J. HANKINSON  
FROM: H D GAZENDAM  
DATE: 05-04-93  
NO. OF PAGES : 5

-----  
Latest developments for your info.

Regards

H.D. GAZENDAM



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Encl.

fax05-05.hdg/jlm

### Distribution

Q. Baxter	Frame	728459
B Campbell	Tongaat	0331-76041
B Brink	Texfed	011-4042102
A Magni	Aranda	011-6935178
F Barnard	NTMA	011-6935178
J Wallace	Coats Natal	0325-61355
J Oosthuizen	Union Spinning	041-435977
B R Pictor	Romatex	

cc (for info) :  
S Cardinaal

Denim Textiles 0325-61355

#### DIRECTORS:

A I CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND I. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### PER FAX TRANSMISSION

TO: THE CHAIRMAN  
TEXFED

ATT: MR M KING

FAX NO: 011-4930829

FROM: H.D. GAZENDAM

DATE: 19-05-93

NO. OF PAGES: 3

TRANSMITTED BY: JEAN McDONALD

### COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURES

#### FOR THE TEXTILE INDUSTRY

Following the decision at the impromptu Texfed Exco meeting held in Pretoria on 20 April 1993, Brian Brink and myself proceeded to conduct the information/mandate workshops with Texfed member companies.

Two sessions were held, in Durban on 7 May 1993 and Cape Town on 13 May 1993.

The meetings were well attended (attached copies of attendance registers) and the content and outcome of both meetings can be summarised as follows:

1. Meeting were fully appraised of all developments since March 1992 (appointment of the Texfed HR Study Group) to date.
2. Meetings comprehensive discussed and debated the prevailing industry IR climate.
3. Meetings agreed, almost unanimously, that the preferred course of action, given the prevailing and future IR scenarios, should be to continue discussions with SACTWU towards a possible restructuring of collective bargaining in the industry.

(of the approximately 60 attendees there was only one person who disagreed with this preferred course of action).

4. The meetings endorsed the following key principles which

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

must be maintained in future engagements with SACTWU :

- 4.1 A national industrial council is not acceptable to the industry. An appropriate national forum can be created to discuss macro issues of industry significance.
- 4.2 Collective bargaining on basic/minimum conditions of employment can take place on a sectoral basis. Sectors to be identified on the basis of market/process commonality with due regard for geographic location.
- 4.3 Vertically integrated companies which cannot realistically be categorised into any sector must be sensibly accommodated in any new structure.
- 4.4 Actual conditions of employment, including productivity linked remuneration, must be determined at plant level.
- 4.5 There must be an absolute guarantee against dual bargaining.
5. The meetings furthermore highlighted the following potential problem areas:
  - 5.1 If discussions with SACTWU progress beyond the next stage (June workshop) careful consideration must be given to the role of Texfed and the identity of the "negotiation body".

SACTWU must under no circumstances be given the opportunity to declare a legal dispute with the whole industry.

  - 5.2 Individual companies' participation in these 1st phase discussions must be labelled as voluntary without prejudice, by virtue of their mere participation, to the companies involved should these discussions with SACTWU reach a dead-end.

-----

The meeting nominated a number of candidates for participation in the upcoming workshop with SACTWU. Mr Brian Brink and myself recommended, for your approval, the following delegation:

Messrs :	B Brink	(Texfed)	
	W Simeoni	(Frame)	Line
	F de Selliers	(Industex)	"
	M Hankinson	(Romatex)	"
	M Hughes	(Puma)	"
	H Gazendam	(Romatex)	HR
	Q Baxter	(Frame)	HR
	N Pietersma	(Da Gama)	HR
	F Barnard	(NTMA)	HR
	W Campbell	(Tongaats)	HR
	B Pictor	(Romatex)	Legal

With your agreement, I will continue to act as convener/spokesman for the delegation.

I have confirmed with SACTWU that the workshop will take place on 11 and 12 June 1993 in the Durban area. Detailed arrangements will be finalised between Brian Brink and myself.

In conclusion, both the Durban and Cape Town meetings expressed appreciation for Texfed's efforts in this regard especially the opportunity created to discuss the issues amongst Texfed members. The meetings requested feedback meetings after the SACTWU workshop. I indicated that we would endeavour to meet this request.

Trust the above to be in order.

**H.D. GAZENDAM**

fax05-02.hdg/jlm

cc: Brian Brink (Texfed)  
Members HR Study Group



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

412

FAY-93 MON 9:11 TEX

**FAX**TO: J. BarnardFAX NO: 011-6935178 PAGE: 1 OF: 4

ATTENTION OF: \_\_\_\_\_

FROM: H.D. Gyengundam DATE: 28/5/93

COMPANY: \_\_\_\_\_

FAX NO: \_\_\_\_\_ **Post-It** Notes from 3MTEXTFED MEETING ON COLLECTION BARGAINING MATTERSATTENDANCE LISTMEETING DATE: 7/5/1993 (Durban)

NAME	COMPANY	TELEPHONE	FAX
J. Wallace	Comms SA.	0325-62171	0325-61355
P. J. Smith	UNIVERSAL LAKE	7004284	031-7004390
M. NARAN	" "	7004284	"
D. FLOWERS	TOGA LININGS	01331-25376	01331-71103
S. Odewolaal	Toga Linings	031-2060422	031-2060423
M. bieuwburg	KH & Cox.	0323. 41103	0323-42364
M. KHAN	ALITEX	" "	" "
M. Pillay	ALITEX.	" "	" "
B. R. PICTOR	ROMATEX	031 484343	031 484174.
W. J. Campbell	Tonyard Textiles	0331- 71221 0322- 942442	0331- 76041 0322- 22938
J. DANIEL	DAVID WHITTINGTON	0322- 992113	0322- 22938
W. S. J. J. J.	FRAME	031-701481	



TEXTFED MEETING ON COLLECTION BARGAINING MATTERS

ATTENDANCE LIST

MEETING DATE: 7/5/93 (Durban)

NAME	COMPANY	TELEPHONE	FAX
✓ P.B. RORKE.	KLWIK Textiles	723344 (031)	728011 (031)
D. M. M. M. M. M.	KLWIK Textiles	031-230-201	031-303-1745
B. THOMAS	" "	031-700-4211 <del>700-3344</del>	700-4193
✓ C. J. B. SWART.	Jano Textile Industries	0325-62150	
L. CAWOUTT	Jano Textiles	0325-61115	0325-61556
P. D. JACOBSON	PROGRESS KNITTING	0325-61018	0325-61553
T. SCARF	ARANDA Associated	0324592324	0324592730
✓ M. VAROLI	M.W.M.	0325-62015	
✓ C. HARVEY.	"	"	
✓ R. FICK	SUPERWEAVE	(011) 880-9490	
✓ C. J. COOK	GELVENOR	0325-61116	0325-61625
J. Zewald	MOTOKOOR	032-4592299	032-4591610

TEXFED MEETING ON COLLECTION BARGAINING MATTERS

### ATTENDANCE LIST

MEETING DATE: 7/5/1993 (Dwksan)

[illegible]

MEETING HR/SECTION 13 MAY 93 1400

DATE 13 MAY 93

MR H SAZENDAM

CAPE TOWN Meeting

ROMATEX

## ATTENDANCE REGISTER

NAME (PLEASE PRINT)	ORGANISATION + Tel.	SIGNATURE
Mrs Tertia Keyser	Hoechst SA (Pty) Ltd Tel 557161	Keyser
GORDON G.	Fixitex (Rty) Ltd	<del>Fixitex</del>
Thomson	Jvenwell	<del>Thomson</del>
TONY FORAN	BARBOUR PEARCE THREADS	Foran
F. BARNARD	ARANDA TEXTILES / ATMA	Barnard
JUDY DOSTHUIZEN	UNION SPINNING MILLS	Dosthuizen
EERT PIETOR	ROMATEX FABRICS.	Pietor
P. SWART	BERG RIVER TEXTILES	Swart
A B KERASMUS	HEXTEX	Kerasmus
N Pieterse	De Sana	Pieterse
R. Cole	SBH	Cole
G. POYNTON	"	Poynton
N W IRVINE	SBH	Irvine
C. NEWBERRY	SBH	Newberry
P. W. KARY	STROUD RILEY	Kary
CTISCHETZ	UNIDE TEXTILES CC	Chetetz
L PLANT.	S A F.	Plant
G. J. HUTTON	JANS	Hutton
M. Galanakis	S.A. Fine Worsted	Galanakis
G BARNAR	S A FINE WORSTEDS	Barnar
F A CRAFTON	RISA INVESTMENTS (PUMA)	Crafton
C GRUNDLINGH	INDUSTEX 041-43133	Grundlingh
N TEEPLAASJIE	INDUSTEX	Teeplaa
A DE BEER	TABLE BAY SPINNERS	De Beer
N. DEW	SA GIAS TRIMMINGS	Dew



## Romatex Limited

### PER FAX TRANSMISSION

TO: SEE DISTRIBUTION  
FROM: H D GAZENDAM  
DATE : 28-05-93  
NO. OF PAGES: 5  
TRANSMITTED BY: Jean McDonald

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

### TEXFED / SACTWU MEETING

Attached find copy of memorandum dated 19-05-93.

The memorandum summarises the outcome of the two recent Texfed member meetings on collective bargaining structures.

Mr King duly approved the content of the memorandum.

I am therefore pleased to confirm your inclusion in the Texfed delegation.

The meeting with SACTWU will take place on 11 and 12 June 1993 at the Karridine Hotel, Karridene (+- 30km south of Durban). The meeting will run from +- 15:00 on Friday 11 June to +- 15:00 Saturday 12 June 1993.

My secretary, Jean McDonald, will contact you during the next few days to discuss detailed arrangements.

Note: Texfed will pay for the meeting venue as well as the dinner Friday night. All accommodation and travelling costs must therefore be borne by the individual delegates.

Further details (agenda, strategy, possible facilitator etc) will be advised in due course.

Regards.

H.D. GAZENDAM

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

**Distributed to:****Texfed Negotiation Team :**

Messrs :	B Brink	Texfed	011-4042101
	W Simeoni	Frame	729554
	F De Selliers	Industex	041-411558
	M Hankinson	Romatex	021-9332884
	M Hughes	Puma	021-6333213
	H Gazendam	Romatex	484174
	Q Baxter	Frame	728459
	N Pietersma	Da Gama	0431-451681
	F Barnard	NTMA	011-6935178
	W Campbell	Tongaat	0331-76041
	B Pictor	Romatex	484174

**for info :**

M King	Frame	011-4930829
--------	-------	-------------

fax05-06.hdg/jlm



# **BYLAE G**

## Aanhangsel 1



Vergelyking tussen SACTWU

voorstel en SNK Raamwerk

VERGELYKING TUSSEN SACTWU VOORSTEL EN SNK RAAMWERK

SNK RAAMWERK	SEKTOR	BEDINGINGSEENHEID
<u>Spin, weef, kleur, afwerk</u>		
Veselveorsiening	1	Voorbereiding van natuurlike vesels
Gareproduksie (Spin)	2	Sintetiese vesels/gare
Gareproduksie (Spin)	3 (i)	Natuurlik/gebleikte gare
Weefproduksie (Weef)	(ii)	Gebreide, geweefde, nie-geweefde materiale
Kleur, afwerk van materiale	(iii)	kleur, afwerk van material
<u>Touwerk, Tou, Seilgare</u>		soos in 3(i) en (ii)
plantaardige vesels/gare	(iv)	Touwerk, tou, seilgare
<u>Spin, weef, kleur, afwerk</u>		
Gare/weefproduksie (spin, weef, kleur, afwerk)	4 (i)	Komberse, gare, growwe gordynstof
<u>Ander Tekstielgoedere</u>		
Vulsels vir stoffering	(ii)	Vlok, watte, vilt
<u>Spin, weef, kleur, afwerk</u>		
Gare/weef produksie (spin/weef)	5	Smal weefstowwe, koorde, gallonne, omboorsels, etikette
<u>Klaar Tekstielgoedere</u>	6 (i)	Tente, seile, valskerms, bokseile, seilgoedere
Woningtekstiele	(ii)	Huishoudelike tekstiele
Breifabriek	7	Kousware en kledingstukke

# **BYLAE G**

## Aanhangsel 2



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Vergelyking tussen Studiegroep

voorstel en SNK Raamwerk



VERGELYKING TUSSEN STUDIEGROEP VOORSTEL EN SNK RAAMWERK

SNK RAAMWERK	SEKTOR	BEDINGINGSEENHED
<u>Spin, weef, kleur, afwerk</u>		
Veselveorsiening	1	Voorbereiding van natuurlik vesels
Gareproduksie (spin, kleur)	2	Sintetiese vesels
Gareproduksie (spin, kleur)	3	Natuurlik/gebleikte gare
Weefproduksie (weef, kleur, afwerk)	4	Geweefde/nie-geweefde materiale
Weefproduksie (weef, kleur, afwerk)	5	Geweefde/nie-geweefde kamstof materiale
<u>Spin, weef, kleur, afwerk</u>		
Gare/weefproduksie (spin, weef, kleur, afwerk)	6(i)	Komberse, gare, growwe gordynstof
Gare/weefproduksie (spin, weef)	6(ii)	smal weefstowwe, koorde, galonne, omboorsels, etikette
<u>Ander Tekstielstowwe</u>		
Vulsels vir stoffering	6(iii)	Vlok, watte, vilt
<u>Touwerk, tou, seilgare</u>	6(iv)	Touwerk, tou, seilgare
<u>Klaar Tekstielgoedere</u>		
Seilgoedere	6(v)	Tente, seile, valskerms bokseile, seilgoedere
<u>Breifabriek (breiproses)</u>	7	Gebreide materiale
(breiproses)	8	Kledingstukke, kousware
<u>Klaar Tekstielgoedere</u>		
Woningtekstiele (vervaardiging uit aangekoopte materiaal)	9	Huishoudelike tekstiele, met sny, vervaardig, optooring, deurstikwerk
<u>Vloerbedekkings</u>		
weef, vleg, pol	10	Tapyte, matte, matstof, vloerteëls

# **BYLAE G**

## **Aanhangsel 3**



**Integrasie van die Standaardnywerheids-  
klassifikasie,**

**SACTWU en Werkgewer voorstelle**

UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**INTEGRASIE VAN DIE SMK, SACTWU EN WERKGEMER VOORSTELLE (Verwysing Tab. 8.6)**

VERVAARDIGING VAN : TEKSTIELSTOWWE	AKTIVITEIT	PROSES	PRODUK	SACTWU VOORSTEL	WERKGEMERS VOORSTEL	OPMERKINGS	BEDINGINGS- EENHEID
1. Spin, weef, afwerk	11.1 Bereiding van ve-	Wolwassery	Natuurlike	Voorbereiding van	Voorbereiding van	Ooreenkoms	
	vesels	wolkammery	vesels	natuurlike vesels	natuurlike vesels	(nuwe sektor)	1
	11.2 Veselvervaardiging	Spin + weef	Sintetiese	Sintetiese vesels	Sintetiese vesels	Ooreenkoms	
		kleur + bleik	vesels en	en gare	en gare	(nuwe sektor)	2
		druk + afwerk	gare				
		Spin + weef	Natuurlike/	Natuurlike/gebleikte	Natuurlike/gebleikte	Werg. = afsonderlike	
		kleur + bleik	gebleikte	garingdraad	garingdraad	sektor	3
		druk + afwerk	gare			SACTWU = subsektor	3(i)
						(nuwe sektor/subsektor)	
	11.3 - Weefstowwe	Spin + weef	Geweefde/	Gebreide/geweefde/	Geweefde/nie-	Werg. = Afsonderlike	
	(materiale)	kleur + bleik	nie-geweefde	nie-geweefde	geweefde materiale	sektor = sluit	4
	- nie-weefstowwe	druk + afwerk	materiale	materiale		gebreide stof uit	
	(materiale)					SACTWU = subsektor	3(ii)
						(nuwe sektor/subsektor)	
	- kanvas	Spin + weef	Geweefde/		Geweefde/nie-geweefde	Werg. = Afsonderlike	8
	- komberse	kleur + bleik	nie-geweefde		kanvas materiale	sektor-statut SACTWU	
		druk + afwerk	kanvas			= subsektor (bestaande	3(iii)
			materiale			sektor/subsektor	
		Bleik + afwerk	Kleur en	Kleur en afwerk van		Werg. = Verdeel in	(3 + 4 + 5)
			afwerk van	materiale/gare		sektore 3 + 4 + 5	
			materiale/			SACTWU = Subsektor	3(iii)
			gare			(nuwe subsektor	

VERVAARDIGING VAN TEKSTIELSTOWWE	AKTIWITEIT	PROSES	PRODUK	SACTWU VOORSTEL	WERKGEWERS VOORSTEL	OPMERKINGS	BEDINGINGS- EENHEID
		! Spin + weef	! Komberse,	! Komberse, garing,	! Komberse, garing,	! Ooreenkoms (bestaande	! 6(ii)
		! kleur + bleik	! garing,	! growwe gordynstof	! growwe gordynstof	! (sektor - statuut	! (uitgesluit
		! druk + afwerk	! growwe			! vlak: nasionaal) NICTEX	! van
			! gordynstof				! voorlegging
		! Spin + weef	! Smal weef-	! Smal weefstowwe	! Smal weefstowwe	! Werg. = subsektor	! 6(iv)
		! kleur + bleik	! stowwe,	! seil, seildoek,	! seil, seildoek,	! (bestaande sektor -	
		! druk + afwerk	! primêre	! growwe seil, gar-	! growwe seil, gar-	! statuut, vlak:	
			! tekstiele	! neersels van mate-	! neersels van mate-	! nasionaal	
				! riaal, etikette,	! riaal, etikette,	! SACTWU = afsonderlike	! 5
				! galonne, primêre	! galonne, primêre	! sektor	
				! tekstiele	! tekstiele		
2. Touwerk-, tou-	12. - Touwerk	! Vervaardig uit	! Tou, kabels,	! Tou, kabels, touwerk	! Tou, kabels, touwerk	! Werg. = subsektor	! 6(i)
en seilgaring-	- Tou	! manilla, sisal	! touwerk,	! twyn, net + verwante	! twyn, net, verwante	! (nuwe subsektor)	
nywerhede	- Seilgaring	! henequen, hen-	! twyn, net +	! produkte, koordstof	! produkte, koordstof		
		! nop, katoen,	! verwante			! SACTWU = subsektor	! 3(iv)
		! papier, jute,	! produkte			! (nuwe subsektor)	
		! vlas, kunsve-					
		! sels, glasvesel					

VERVAARDIGING VAN TEKSTIELSTOWWE	AKTIVITEIT	PROSES	PRODUK	SACTWU VOORSTEL	WERKGEWERS VOORSTEL	OPMERKINGS	BEDINGINGS- EENHEID
3. Breistowwe	13.1 Gebreide stowwe	Spin + brei	Boklere		Gebreide stowwe	Werkg. = afsonderlike	5
		kleur + bleik	Onderklere			sektor (nuwe sektor)	
		druk + afwerk	Nagklere			SACTWU = Deel van sub-	3(ii)
			Gebreide			sektor (nuwe subsektor)	
			klere				
	13.2 Gebreide klere		Breistowwe	Gebreide klere en	Gebreide klere en	# Ooreenkoms (Reeds	9
	Kousware		Gebreide	kousware	kousware	ingesluit in klerasie-	
			kant			bedryf	5
4. Klaar tekstiel-goedere	14.1 Woningtekstiele	-Geen weefwerk	Skuinsband,	-Opmaak van klaar	-Opmaak van klaar	Ooreenkoms (sny, op-	7
		vervaardiging	borduurwerk,	tekstielgoedere	tekstielgoedere, in-	(sny, opmaak, optoeling)	
		uit aange-	gordyne,	("sny, opmaak,	insluitende ("sny,	deurstikwerk dalk deel	6(ii)
		koopte	druperieë,	optoeling", in ver-	opmaak, optoeling",	deel van die klerasie-	
		materiale	lakens, kus-	tikaal geïntegreerde	en "deurstikwerk")	bedryf?)	
			sungslope,	mpye eers uitgeklaar			
		-stikwerk,	servette,	word			
		plooiing,	tafeldoeke,				
		opnaaiselwerk	koemse,				
			dekens,				
			kussings,				

VERVAARDIGING VAN TEKSTIELSTOWWE	AKTIVITEIT	PROSES	PRODUK	SACTWU VOORSTEL	WERKGEWERS VOORSTEL	OPMERKINGS	BEDINGINGS- EENHEID
			wasgoedsakke				
			oortreksels,				
			garneersels				
			van materiaal				
			borduursels,				
14.2 Tekstielsakke van stukgoedere			sakke sakkies				
14.3 Ander			baniere,				
			vlae, wimpels				
14.4 Matortekstiel- goedere			sitplekoor- treksels, veiligheids- gordels, stofferings				
14.5 Seilgoedere			Tente, seile	Tente, bokseile, bokseile en seile, valskerms	Tente, bokseile, seile, valskerms	Werkg. = subsektor (byvoeging by bestaande sektor - statuut vlak : nasionaal SACTWU = afsonderlike sektor (deel van klaar tekstielgoedere	6(v)   6(i)

VERVAARDIGING VAN TEKSTIELSTOWWE	AKTIVITEIT	PROSES	PRODUK	SACTWU VOORSTEL	WERKGEWERS VOORSTEL	OPMERKINGS	BEDINGINGS- EENHEID
5. Tapyte en vloermatte	15.1 geweefde, gevlegde, gepolde Tapyte, vloermatte en matwerk	vervaardig uit tekstielvesel, garing, matstof van gedraaide papier, gras, klapper-, haar, sisal, lute of lappies	Tapyte vloermatte matstof matteëls		Vloerbedekkings	Werkgewer: subsektor nuwe sektor	10(i)
						SACTWU : subsektor (nuwe sektor/subsektor)	3(ii)
6. Ander tekstiel-stowwe	16.1 Linoleum en bestrykte stowwe Geïmpregneerde en bestrykte materiaal /gare	Vervaardig uit bestrykte tekstielvesel /gare	Vloerbedek-kings Vloerteëls (harde op- pervlak, uit- gesluit kurk, rubber, plastiek)		Vloerbedekkings	Werkg: subsektor nuwe sektor	10(iii)
						SACTWU : subsektor (nuwe sektor/subsektor)	3(ii)
	16.2 Vulsels vir stoffering - verwerkte afval en herwonne vesels	Vervaardig uit alle soorte vesels	Kant, sta- pelvlies, opstop- sel, vilt, oliedoek,	Vlok, watte, vilt, ondervilt	Vlok, watte, vilt, ondervilt	Doreenkoms (bestaande sektor - statuut, vlak: nasionaal	6(iii) (uitgesluit van voor- legging

VERVAARDIGING VAN : TEKSTIELSTOWWE :	AKTiwITEIT :	PROSES :	PRODUK :	SACTWU VOORSTEL :	WERKGEWERS VOORSTEL :	OPMERKINGS :	BEDINGINGS- EENHEID :
:	:	:	kunsleer, :	:	:	:	:
:	:	:	ondervilt, :	:	:	:	:
:	:	:	vlokkies, :	:	:	:	:
:	:	:	watte :	:	:	:	:
16.3 Buitebandkoord	Vervaardig uit buiteband-	Koordstof	Koordstof	Werkg. = subsektor	6(iv)		
en -stof	alle soort koord en			(deel van 6(d))			
	vesels met 'n -stof						
	harde						
	oppervlak			SACTWU = subsektor			
				deel van 3(d)	3(iv)		

- BRONNE:**
1. Standaardnywerheidsklassifikasie van alle Ekonomiese Bedrywighede (Vierde Uitgawe), Sentrale Statistiekdiens, Oktober 1988.
  2. SACTWU afbakening van die Tekstielbedryf, 1991
  3. TEXFED Studiegroep (werkgewers) afbakening van die Tekstielbedryf, 1992.



# **BYLAE G**

## Aanhangsel 4



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Lysing van groot maatskappye

per gedefinieërde produksektor

**LYSING VAN GROOTSTE MAATSKAPPYE PER SEKTOR**

VOORBEREIDING	NATUURLIK GEBLEIK	SINTETIES	WEEF/ NIE-GEWEEF	KAMSTOF	BREISTOF	HUISHOUELIK	NICTEX	KLEDING	VLOERBEDEKKING
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Beier Industries	Avtex Hold	De Nim	Aranda (1)	Aranda (1)	Avtex Hold	Avtex Hold	Aranda (1)	Beier Ind	Da Gama
Oranje Coop	Aranda (2)	Frame	Avtex Hold	Bertrand Hold	BMD Knit	BMD Knit	ACA Group	Frame	Gelvanor
Romatex	ACA Group	Hoechst	Beier Indus	Mediterranean	Court Fabr	Da Gama	BMD Knit	Pan Text	Industex
Tongaat	BMD Knit	Romatex	Court Fabrics	Romatex (2)	Frame	Dano Textiles	Beier Ind	SECHIC	Romatex (3)
	Bertrand Hold	SA Nylon Spin	Da Gama	SA Fine Worsteds	Industex	Fabrina	Coates Tootal		
	Coates Tootal		De Nim	Table Bay Spin	Kluk Text	Frame	De Nim		
	Darling Text		Dano	Union Spinning	Pan Text	Industex	Frame (2)		
	De Nim		Darling	Verbeke Group	Rotex	Rotex	Industex		
	Dano Textiles		Frame (2)		SA Bias	Romatex (3)	Pan Textiles		
	Da Gama		Fabrina		Toga Linings	SBH Cotton	PEP Textiles		
	Frame		Gelvanor			SA Fine Worst	Romatex (3)		
	Hoechst		Industex			Toga Linings	SA Bias (5)		
	Industex		Kluk Textiles			Tongaat Text	Stroud Riley		
	Mediterranean		Mediterranean			Verbeke Group	Waverley		
	Matex (2)		Matex				Zodiac Thread		
	Oranje Sewing		Pan Textiles						
	Pan Textiles		Romatex (3)						
	Rand But Dyers		Rotex						
	Romatex (3)		SBH Cotton						
	SA Bias Group		SA Fine Worst						
	SBH Cotton		Smith & Nephew						
	SA Fine Worst		Stroud Riley						
	Smith & Nephew		Table Bay Spin						
	Tongaat (3)		Tongaat						
	Tramatex		Toya Group						
	Table Bay Spin		Verbeke Group						
	Union Spin (3)		Wool Textiles						
	Verbeke Group								
	Wool Textiles								
	Zodiac Thread								

# DIVERSITEIT EN VERTIKALE INTEGREERDHEID VAN DIE BEDRYF

MAATSKAPPY	SEKTORE										TOT
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
ACA Group		x						x			2
Avtex Holdings		x		x		x	x				4
Aranda Textiles		x		x	x			x			4
Beier Industries	x			x					x		3
Bertrand Holdings		x			x						2
BMD Knitting Mills		x				x	x	x			4
Coates Tootal		x						x			2
Court Fabrics				x		x					2
Da Gama Textiles		x		x		x				x	4
De Nim Textiles		x		x				x			3
Darling Textiles		x		x							2
Dano Textiles		x		x			x				3
Frame Textile Corp.		x	x	xx		x	x	xx	x		7
Fabrina Textiles				x			x				2
Gelvenor Textiles				x						x	2
Hoechst SA		x	x								2
Industex Textiles		x		x		x	x	x		x	6
Mediterranean Woollen		x		x							2
Kluk Textiles				x		x					2
Natex (Swaziland)		xx		x							2
Oranje Sewing Thread	x	x									2
Pan Textiles		x		x		x		x			4
Rand Button Dyers		x						x			2
Romatex Limited	x	xxx	x	xxx	xx		xxx	xxx		xxx	8
Rotex Textiles				x		x	x				3
SA Bias Industries		x				x		x			3
SBH Cotton Mills		x		x			x				3
SA Fine Worsteds		x		x	x		x				4
Smith & Nephew		x		x							2
Stroud Riley				x				x			2
Tongaat Textiles	x	xxx				x					3
Tramatex Textiles		x	x								2
Table Bay Spinners		x		x	x						3
Toga Linings				x		x	x				3
Union Spinning Mills		xxx				x					2
Verbeke Group		x		x	x	x					4
Wool Textiles		x		x							2
Zodiac Thread		x						x			2
	4	37	4	29	7	14	13	16	2	6	112

= 132

## Nota:

1. 38 Groot Maatskappye word geïdentifiseer wat produksoorte in meer as een bedryfsektor vervaardig.
2. 38 Maatskappye verteenwoordig saam 132 aanlegte in die 10 sektore.

# **BYLAE H**

## **Aanhangsel 1**



Besprekingsprogram vir Werkgewers /  
SACTWU Werkgroepbyeenkoms.



## Romatex Limited

Please reply to Fax No. (031) 484174

Date: 08.06.93

Fax to: See distribution below

From: H.D. GAZENDAM

Pages transmitted including this one:

TEXFED/SACTWU WORKSHOP

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimile (031) 485003  
Telex: 6-24360

I am pleased to advise final arrangements for the workshop as follows:

Friday, 11/6/93 15h00 to Saturday, 12/6/93 14h00 at Karridene Hotel, Karridene.

See attached map and agenda for details.

Please contact my secretary, Jean McDonald, on Durban 484343 to confirm your attendance and accommodation arrangements (we have made provisional room reservations for all).

I am pleased to advise that I have secured the services of Andre Lamprecht as facilitator for our team. The Union may bring their own facilitator. Andre is the General Manager, HR for Barlow Rand, a member of the National Manpower Commission, Chairman of the SACOB HR Committee, employer member of the National Economic Forum and Chairman of the Wits/Vaal Peace structures.

The final composition of the Texfed team is as outlined below:

Please contact the undersigned should you have any queries.

H.D. GAZENDAM

### Texfed Negotiation Team

Brian Brink	Texfed
Walter Simoeni	Frame
Fracois de Selliers	Industex
Malcolm Hughes	Puma
Harry Gazendam	Romatex
Quentin Baxter	Frame
Nil Pietersma	Da Gama
Frans Barnard	NTMA
Bill Campbell	Tonga
Judy Oosthuizen	Union Spinning
Shaun Cardinaal	Denim

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.J.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILLIAMS

**Distributed to:****Texfed Negotiation Team :**

Messrs :	B Brink	Texfed	011-4042101
	W Simeoni	Frame	729554
	F De Selliers	Industex	041-411558
	M Hankinson	Romatex	021-9332884
	M Hughes	Puma	021-6333213
	H Gazendam	Romatex	484174
	Q Baxter	Frame	728459
	N Pietersma	Da Gama	0431-451681
	F Barnard	NTMA	011-6935178
	W Campbell	Tongaat	0331-76041
	B Pictor	Romatex	484174

**for info :**

M King	Frame	011-4930829
--------	-------	-------------

fax05-06.hdg/jlm



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

SACTWU/TEXFED WORKSHOPON COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURES11 AND 12 JUNE 1993, AT THE KARRIDENE HOTEL, SOUTH COASTSCHEDULE OF EVENTS AND DISCUSSIONS AGENDAFriday, 11.6.93

15h00 - 16h00      Arrival, check-in, etc.

16h00 - 17h00      Independent team briefing  
Briefing of facilitators  
Progress discussion between facilitators

17h00 - 18h30      Joint Session

                     - Vision statements by each party  
                     - Facilitator statements

18h30 - 20h00      Drinks and Dinner

20h00 - late        Joint formal debate on vision statements under  
guidance of facilitators.

Saturday, 12.6.93

07h00 - 08h00      Breakfast

08h00 - 12h00      Detailed discussion on possible structures and  
action plan

12h00 - 13h00      Working lunch - summary and close

00000

TEXFED DELEGATES

Brian Brink  
Walter Simoeni  
Fracois de Selliers  
Malcolm Hughes  
Harry Gazendam  
Quentin Baxter  
Nil Pietersma  
Frans Barnard  
Bill Campbell  
Judy Oosthuizen  
Shaun Cardinaal

Texfed  
Frame  
Industex  
Puma  
Romatex  
Frame  
Da Gama  
NTMA  
Tonga  
Union Spinning  
Denim

SACTWU DELEGATES

John Copelyn  
Jabu Gwala  
Elias Banda  
Freddie Magugu  
Amon Ntuli  
Johnny Malebo  
Mark Bennet  
Andrew Joyisa  
John Zikhali  
Phillip Nyai

# **BYLAE H**

## **Aanhangsel 2**



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

Uitslag van die Werkgewers /

**SACTWU Werkgroepbyeenkoms**





## Romatex Limited

### PER FAX TRANSMISSION

TO:                               TEXFED

ATT:                              MR MERVYN KING

FAX NO:                        011-4930829

FROM:                         H D GAZENDAM

DATE:                         14.06.93

NO. OF PAGE:                2

TRANSMITTED BY:            JEAN McDONALD

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### TEXFED/SACTWU WORKSHOP

HELD 11 & 12 JUNE 1993

I am pleased to advise that the workshop proved successful and productive.

Under the able guidance of the facilitator the two delegations were able to identify common and respective views, objectives and concerns regarding collective bargaining structures in the textile industry.

The workshop concluded that a joint Technical Committee (consisting of 3 employer representatives and 3 union representatives) should urgently prepare a comprehensive document for the consideration by their respective constituencies. The Technical Committee will be assisted by two facilitators, namely Messrs Andre Lamprecht (employers) and Halton Cheadle (union).

The employer members of the Technical Committee are :

H D Gazendam (Romatex) Convenor  
F de Selliers (Industex)  
N Pietersma (Da Gama)

Alternates :

B Pictor (Romatex)  
W Simeoni (Frame)  
Q Baxter (Frame)

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

The Technical Committee must produce the document by end June 1993. It will then be communicated with all parties concerned and a feedback workshop between the same delegations who attended the 1st workshop (11/12 June) will be held +- 12/13 July 1993. I will, with your permission, do an information presentation to Texfed Exco on 7 July 1993.

**Note :** I must emphasise the following :

1. I unequivocally clarified the role of Texfed in this process. We are only using Texfed's good office in order to facilitate communications with employers in the industry.
2. We (the workshop delegation and Technical Committee representatives) do not, now or in the future, speak for all employers in the textile industry. We are representatives of certain employers in the industry who, through the good offices of Texfed, are endeavouring to find solutions to collective bargaining problems in the industry, which proposed solutions will ultimately be shared with all employers in order for each employer to decide whether they wish to participate in the proposed solutions.

**H.D. GAZENDAM**

fax06-05.hdg/jlm



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**cc for info :**

Brian Brink	Texfed
Walter Simeoni	Frame
Francois de Selliers	Industex
Malcolm Hughes	Puma
Harry Gazendam	Romatex
Quentin Baxter	Frame
Nil Pietersma	Da Gama
Frans Barnard	NTMA
Bill Campbell	Tongaat
Judy Oosthuizen	Union Spinning
Shaun Cardinaal	Denim



**Romatex  
Limited**

PER FAX TRANSMISSION

TO: TEXTFED  
ATT: MR MERVYN KING  
FAX NO: 011-4930829  
FROM: H D GAZENDAM  
DATE: 29.06.93  
NO. OF PAGE: 2  
TRANSMITTED BY: JEAN McDONALD

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

TECHNICAL COMMITTEE MEETING ON  
COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURES

My memorandum dated 14 June 1993 refers.

The Technical Committee referred to in above-mentioned memo met in Johannesburg on 28 June 1993. Present at meeting was :

H D Gazendam	-	Employers
F de Selliers	-	"
N Pietersma	-	"
J Copelyn	-	SACTWU
J Gwala	-	"
H Cheadle	-	Facilitator
A Lamprecht	-	"

At the outset of the meeting the employer delegation emphasised that they are not representing Texfed, nor do they have a mandate from textile industry employers to commit any individual employer or group of employers to anything.

The Technical Committee therefore understands that the joint document that they are working on will be presented to all concerned for consideration towards voluntary participation.

2/ .....

DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

The meeting itself was very productive and the facilitators in particular were able to clarify issues, build on common objectives and to avoid deadlock on specific issues.

The collective bargaining model that emerged during the meeting is virtually the same as the blueprint outlined in the Texfed HR Study Group's proposal document dated June 1992. A dimension that will be added in the joint document will be the accommodation of vertically integrated business adjunct to the sectoral structures.

This model, incidentally, is very much aligned to principles recently (mid June 1993) adopted by the National Economic Forum.

The Technical Committee concluded by requesting the two facilitators to draft by 12/07/93 a document for consideration by the Technical Committee. Once the Technical Committee is satisfied with the document, it will be presented to the broader delegation (who attended the Karridene workshop) for consideration. Thereafter a final model will be presented to all concerned for consideration.

I am available, should you require, to attend the next Texfed Exco meeting to give a detailed report on developments.

Yours sincerely



H.D. GAZENDAM

cc. F de Selliers (Industex)  
N Pietersma (Da Gama)

for info:

M Hughes	Puma
Walter Simeoni	Frame
Malcolm Hughes	Puma
Harry Gazendam	Romatex
Quentin Baxter	Frame
Frans Barnard	NTMA
Bill Campbell	Tongaas
Judy Oosthuizen	Union Spinning
Shaun Cardinaal	Denim



## Romatex Limited

(Reg. No. 05/16831/06)  
32 Manchester Street  
Jacobs 4052  
P O Box 12222, Jacobs, 4026  
South Africa  
Tel.: National (031) 484343  
Tel.: International 27 31 484343  
Facsimilie (031) 485003  
Telex: 6-24360

### PER FAX TRANSMISSION

TO: See distribution below  
FROM: H.D. GAZENDAM  
DATE: 7/7/93  
NO. OF PAGES: 2  
Transmitted by: Jean McDonald

### COLLECTIVE BARGAINING STRUCTURES FOR TEXTILE INDUSTRY

My memorandum dated 29/6/93 refers.

Arrangements for the upcoming Technical Committee meeting as well as the Workshop meeting are as follows:

#### Technical Committee

(Messrs Gazendam, de Selliers, Pietersma, Copelyn Gwala & 2 Facilitators.)

Will meet at 10:00 on Wednesday 14 July 1993 at Romatex offices, 32 Manchester Street, Jacobs.

Meeting scheduled to last whole day.

#### Workshop meeting

Will meet at 09:00 on Thursday 15 July at Karridene Hotel, meeting scheduled to last for whole day.

2/.....

#### DIRECTORS:

A L CRUTHLEY (Executive Chairman) R. BOURNE LANGE, W.R.H. BOWDEN  
N.A. BURY W.A.M. CLEWLOW B.P. CONNELAN H.D. GAZENDAM R.W. GRAHAM  
W.J. WANKINSON B.C. MCCARTHY C.K.D. ROGER-LUND L. VAN DER WATT  
J.H. WARD R.A. WILLIAMS N.N. WILMOT

The draft document currently being prepared by the facilitators will be presented to the Technical Committee on 12/7/93 for discussion on 14/7/93.

The final draft document will be presented to the Workshop on 15/7/93.

Please refer queries to Jean McDonald (Telephone 031-484343).

Regards.

**H.D. GAZENDAM**

**Technical Committee :**

A Lamprecht - Facilitator  
H D Gazendam - Romatex  
F de Selliers - Industex  
N Pietersma - da Gama

**Workshop Delegation**

M Hughes	Puma
Walter Simeoni	Frame
Malcolm Hughes	Puma
Harry Gazendam	Romatex
Quentin Baxter	Frame
Frans Barnard	NTMA
Bill Campbell	Tongaat
Judy Oosthuizen	Union Spinning
Shaun Cardinaal	Denim



UNIVERSITY  
OF  
JOHANNESBURG

**Other for info :**

M King - Frame  
M J Hankinson - Romatex  
J Gwala - SACTWU

fax07-02.hdg/jlm